



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y desempeño docente
Red 9. Villa María del Triunfo, 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Loayza Solier, Yannet Lucía

ASESOR:

Dr. Juan, Méndez Vergaray

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2017

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Presidente

Dra. Liza Dubois Paula Viviana
Secretario

Dr. Juan Méndez Vergaray
Vocal

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi Sr. Padre Francisco Loayza Pimentel, quien me motiva a la superación profesional constantemente.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia, especialmente a mi esposo, por su apoyo incondicional.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Yannet Lucía Loayza Solier, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Cultura organizacional y desempeño docente Red 9. Villa María del Triunfo, 2016”, presentada, en 129 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Educación, es de mi autoría. De conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011 - 2016 - UCV - VA. Lima 31 de marzo de 2016.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, mayo de 2017

Yannet Lucía Loayza Solier
DNI 10230084

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado calificador

Presento la tesis titulada “Cultura organizacional y desempeño docente Red 9. Villa María del Triunfo, 2016”, y tuvo el objetivo de determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño docente.

El estudio de tesis está constituido por ocho capítulos. En el primer capítulo se muestra la introducción, en donde se abordan los antecedentes de investigación, el marco teórico, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. Asimismo, el segundo capítulo, describe el marco metodológico y ahí se señalan el tipo y diseño de investigación se identifican y operacionalizan las variables, se describe la población y muestra; así como los instrumentos a utilizar y el método de análisis de los datos. En el capítulo tercero se presentan los resultados, tanto descriptivos como inferenciales. En el cuarto capítulo, se consigna discusión de los resultados hallados. Por su parte, en el quinto capítulo se indican las conclusiones a las que se arriban, para luego continuar con las recomendaciones en el sexto capítulo. Se finaliza con el capítulo siete, en donde se precisan las referencias bibliográficas y los anexos.

Existe relación significativa ($p < 0,05$) y alta ($r = 0,882$), entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 DE Villa María del Triunfo, 2016. Estos resultados revelan que a mayor cultura organizacional mayores posibilidades de que los docentes mejoren su desempeño en la institución educativa.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Tabla de contenido

	Páginas
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	xiii
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.2.1. Cultura organizacional	17
1.2.2. Desempeño docente	27
1.3. Justificación	33
1.4. Problema	34
1.5. Hipótesis	37
1.6. Objetivos	38
II. Marco metodológico	40
2.1. Variables	41
2.2. Operacionalización de variables	41
2.3. Metodología	44
2.4. Tipos de estudio	44
2.5. Diseño	44
2.6. Población censal	45
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
2.8. Métodos de análisis de datos	49
2.9. Aspectos éticos	51
III. Resultados	52
3.1. Resultados descriptivos	53

3.2. Comprobación de hipótesis	63
IV. Discusión	68
V. Conclusiones	71
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias	76
VIII. Anexos	83
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Consentimiento por la institución	
Anexo 4. Matriz de datos	
Anexo 5. Instrumentos	
Anexo 6. Formato de validación	
Anexo 7. Inprpant de resultados	

Lista de tablas

	Páginas
Tabla 1. Operacionalización de la variable cultura organizacional.	43
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente.	44
Tabla 3. Población de docentes de la Red 9 Villa María del Triunfo.	47
Tabla 4. Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación.	50
Tabla 5. Coeficiente de Fiabilidad de la escalas de medición.	50
Tabla 6. Tabla de interpretación de la correlación.	51
Tabla 7. Niveles de involucramiento organizacional.	54
Tabla 8. Niveles de consistencia organizacional.	55
Tabla 9. Niveles de adaptabilidad organizacional.	56
Tabla 10. Niveles de percepción de la misión organizacional.	57
Tabla 11. Niveles de cultura organizacional.	58
Tabla 12. Niveles de desempeño en preparación para el aprendizaje.	59
Tabla 13. Niveles de desempeño en enseñanza para el aprendizaje.	60
Tabla 14. Niveles de participación en la gestión.	61
Tabla 15. Niveles de profesionalidad e identidad docente.	62
Tabla 16. Niveles de desempeño docente.	63
Tabla 17. Correlación de Spearman entre cultura organizacional y desempeño docente.	64
Tabla 18. Correlación de Spearman entre cultura organizacional y preparación para el aprendizaje.	65
Tabla 19. Correlación de Spearman entre cultura organizacional y enseñanza para el aprendizaje.	66
Tabla 20. Correlación de Spearman entre cultura organizacional y participación en la gestión.	67
Tabla 21. Correlación de Spearman entre cultura organizacional y profesionalidad e identidad docente.	68

Lista de figuras

	Páginas
Figura 1. Niveles de involucramiento organizacional.	54
Figura 2. Niveles de consistencia organizacional.	55
Figura 3. Niveles de adaptabilidad organizacional.	56
Figura 4. Niveles de percepción de la misión organizacional.	57
Figura 5. Niveles de cultura organizacional.	58
Figura 6. Niveles de desempeño en preparación para el aprendizaje.	59
Figura 7. Niveles de desempeño en enseñanza para el aprendizaje.	60
Figura 8. Niveles de participación en la gestión.	61
Figura 9. Niveles de profesionalidad e identidad docente.	62
Figura 10. Niveles de desempeño docente.	63

Resumen

En la investigación titulada “Cultura organizacional y desempeño docente Red 9. Villa María del Triunfo, 2016”, tuvo el propósito de determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño docente de los colegios de la Red 9.

El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 171 docentes de la Red 09 de la UGEL 01, distrito de Villa María del Triunfo quienes fueron elegidos en forma intencional no probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.835, en el cuestionario de cultura organizacional y 0.803 en el cuestionario de desempeño docente.

Los resultados hacen concluir que existe relación significativa ($p < 0,05$) y alta ($r = 0,882$), entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Estos resultados revelan que a mayor cultura organizacional mayores posibilidades de que los docentes mejoren su desempeño en la institución educativa.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeño docente, Red 9.

Abstract

In the investigation organizational titled "Culture and educational acting in the Red 9 of Villa María del Triunfo", was the purpose of determining the relationship between organizational culture and educational acting in an educational public institution.

The investigation type was basic, the design not experimental, traverse and correlacional. The sample was composed by 171 educational of the Red 09 of UGEL 01, district of Villa María del Triunfo who they were not chosen in intentional form probabilistic. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire. With the purpose of determining the validity of the instruments the trial of experts it was used and the dependability was calculated using the Coefficient Alpha of Cronbach being the result 0.835, in the questionnaire of organizational culture and 0.803 in the questionnaire of educational acting.

The results make conclude that significant relationship exists ($p < 005$) and strong ($r = 0882$), between organizational culture and educational acting in the Red 9 of UGEL 01 of Villa María del Triunfo 2016. These results reveal that to more culture bigger organizational possibilities that the educational ones better their acting in the educational institution.

Keywords: Organizational culture, educational acting, Red 9.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

López (2015) presentó la tesis titulada *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo, Venezuela*. El objetivo de la investigación fue analizar cómo es que la motivación influye en el desempeño. El estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal. Se contó con una muestra de 23 profesores, a quienes se les administró un cuestionario con 27 ítems con respuestas tipo Likert de cinco alternativas. Los resultados más relevantes fueron que existe alta desmotivación de los profesores.

González (2015) presentó la tesis que se titula *Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general*, con el propósito de comprobar que la cultura organizacional y la satisfacción laboral son variables relacionadas. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional. La muestra se conformó con 78 profesores. El instrumento fue un cuestionario de 36 ítems con cinco alternativas de respuestas, lo cual fue validado para el presente estudio. Concluyó, que existe correlación alta entre las variables estudiadas, lo que significa que a mayor cultura organizacional tiende mayor satisfacción laboral.

Jiménez (2014) presentó la tesis titulada *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. El objetivo de la tesis fue comprobar que motivación y el liderazgo transformacional están asociados con el desempeño de los docentes. El estudio fue de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra se determinó con 73 docentes universitarios. Los instrumentos fueron el Cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), Cuestionario de liderazgo transformacional y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados señalaron que motivación y desempeño laboral se encuentran significativamente relacionadas aunque lo mismo no se observa entre motivación liderazgo transformacional.

Celi (2015) en la tesis titulada *Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la PUCE SD., 2014*, tuvo el objetivo de determinar la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes. Esta investigación fue de tipo mixta ya que se combinan metodologías cuantitativas y cualitativas, tuvo como muestra a 124 docentes y 19 directivos. Los resultados permitieron identificar que los docentes conocen elementos principales de la cultura organizacional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos. En cuanto a los líderes académicos, señalan que éstos toman en cuenta las opiniones y punto de vista de los docentes. Del análisis del desempeño laboral, manifestaron, que sus competencias, niveles de conocimientos técnicos y habilidades están de acuerdo al puesto que desempeñan. Además que poseen sentido de pertinencia y de servicio, confirmando la existencia de un ambiente favorable para su desempeño. Finalmente, concluyeron que el personal docente y directores académicos tienen claro qué significa productividad, por lo cual se obtiene resultados eficientes y eficaces.

Rosales (2012) Presentó la Tesis titulada *Análisis de la Influencia de la Cultura Institucional en las Prácticas Pedagógicas de los Docentes, desde los Criterios de los Directores, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia. El Caso de Cuatro Centros de Educación Básica, del Distrito Central*, tuvo el objetivo de identificar de qué manera la cultura institucional influye en las prácticas pedagógicas. La investigación fue de tipo cualitativo, interpretativo. Contó con una muestra de 51 personas. Los datos fueron recogidos mediante entrevista, semi-estructuradas. Los resultados indicaron que los ritos y las creencias que se establecen en la escuela es lo que influye en la práctica pedagógica y clima de aula, ya que permite que los docentes programen y enseñen en función de las necesidades del estudiante, ya que mejoran el clima y las relaciones institucionales.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Morocho (2012) en la tesis titulada *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria Red N° 07 Callao*, tuvo el objetivo de comprobar que cultura organizacional y desempeño docente son variables asociadas. La muestra lo constituyeron 184 profesores. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de cultura organizacional (Marcone, 2003), y el cuestionario de desempeño docente (Valdés, 2000). Los resultados confirmaron que las variables cultura organizacional y desempeño docentes están significativamente relacionadas.

Castro (2016) en la tesis titulada *La cultura y clima organizacional como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración*, tuvo el objetivo de establecer que la cultura y clima organizacionales contribuyen al logro de acreditación universitaria. La investigación fue de tipo cuantitativa y diseño transversal. Contó con una muestra de 94 participantes entre docentes y administrativos fue seleccionada de modo aleatorio. El instrumento fue el cuestionario con respuestas tipo Likert validadas para el estudio. Los resultados más importantes fueron que tanto el clima como la cultura organizacional se presentan de modo deficiente y juntas no contribuyen al logro de la acreditación universitaria.

Tinoco, Quispe y Beltrán (2014) en la tesis titulada *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria*. El objetivo del estudio fue determinar la asociación entre cultura organizacional y satisfacción laboral. El estudio fue de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra se conformó con 60 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios tipo Likert. Los resultados fueron que existe relación positiva, pero débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, relación que hace concluir que en medida se mejoran aspectos como motivación, identificación institucional, comunicación y valores, se obtendrá mejor satisfacción laboral

Torres y Zegarra (2015) en la tesis titulada *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú*. Tuvo el objetivo de establecer si existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral. El tipo de estudio fue básico y el diseño fue correlacional. La investigación fue cuantitativa; la muestra fue constituida con 133 docentes. Los resultados indican que existe relación ($r = 0,828$) entre clima organizacional y desempeño laboral, determinándose que a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral.

Guarniz (2014) en la tesis titulada *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*. El propósito del estudio fue evidenciar que las variables satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente se encuentran relacionados. La investigación fue de tipo descriptivo y diseño correlacional, tomando en cuenta una muestra de 103 profesores de Medicina. Concluyó que la satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente, pero este no se relaciona con compromiso institucional.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Cultura organizacional

Definición

De acuerdo a Parera (1999) la cultura organizacional es un sistema de valores y creencias compartidas; debido a ella, el personal, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan simultáneamente para generar reglas que regulan el desenvolvimiento de cada miembro de la organización. De acuerdo a esta definición se pueden los comportamientos observables y desde las creencias y valores que todos comparten. Según Libreros (2011) los valores de una organización, son creencias compartidas por los colaboradores de una organización acerca de hacer lo correcto y bien.

Armengol (2001), manifestó con respecto a la cultura organizacional:

Un concepto complejo porque nos encontramos con dos escuelas del pensamiento cultural que han influido en el pensamiento en este concepto: una se basa en lo que se puede observar directamente de los miembros de la comunidad, es decir sus patrones de conducta, lenguaje y uso de objetos materiales; la otra escuela prefiere referirse básicamente a cuales son los hechos que comparten en la mente de los miembros de una comunidad, es decir sus creencias, valores y otras ideas importantes que puedan tener en común. (p.33).

Es claro que estas conductas y estas creencias no son expresadas en forma independiente sino que son parte del mismo fenómeno, dado que las creencias determinan la conducta y si todos comparten las mismas creencias expresaran las mismas conductas, generándose de esa manera la cultura organizacional.

Tinoco, Quispe y Beltrán (2014) refirieron que la cultura organizacional “es un conjunto de valores, creencias, tradiciones y maneras de realizar las tareas que de modo consciente o inconsciente, cada organización toma y reserva con el tiempo y que supedita fuertemente el pensamiento y la conducta de sus miembros” (p. 54). Esta definición aclara que es necesario que se comparta valores y creencias entre las personas para que se establezca una determinada cultura organizacional que termine influyendo en ellos, ya que se constituye en modelo de desenvolvimiento general. Desde esta perspectiva, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) aseguran que la cultura organizacional es el “modelo general de conducta; es decir, las creencias y los valores compartidos que los miembros tienen en común” (p.291).

Compartir creencias y valores es la característica común que han asumido diversos autores para definir la cultura organizacional. De esa manera se tiene a Hellriegel y Slocum (2004), quienes consideraron que “la cultura organizacional constituye un estándar complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que

evoluciona con el tiempo” (p. 378). Otra característica asumida es que esas creencias y valores compartidos terminan influyendo en la conducta en cada uno de los miembros de la organización (Levin y Gottlieb, 2009). También Chiavenato (2011), refirió que la cultura organizacional “representa las reglas informales, no escritas, que guían la conducta cotidiana de los miembros de una organización y orientan sus actividades en el cumplimiento de los propósitos organizacionales” (p. 72), no solo en perfecta comunión sino con entusiasmo (Aktouf, 2002) y la asunción de modelos de comportamientos visibles e invisibles que en ella se expresan (Larentis, 2010).

Ciertamente, la finalidad del desarrollo de cultura organizacional es el cumplimiento de metas, objetivos y misión que toda organización tiene. Es por ello que Hernández (2006), indicó que la cultura organizacional es el “sistema simbólico creado, aprendido y transmitido internamente en la organización, con la finalidad de afrontar las exigencias del medio” (p.48).

Sin embargo, para ello es necesaria que la construcción de esta cultura sea pensada en función de la política de la organización y las características de las personas. De acuerdo a Robbins y DeCenzo (2008), “cada cultura organizacional es distinta y si la estrategia política es tener éxito, debe ser compatible con la cultura” (p.399). También Marín (2005), expresó que la “cultura organizacional guarda valores y creencias que se revelan en sus procedimientos, actitudes y convenciones básicas, que están en la base de sus estructuras y sistemas de gestión” (p. 304). Este ajuste entre objetivos organizacionales y los valores y creencias de la gente es un tema de aprendizaje, razón por el cual puede ser estructurado intencionalmente, pese que se configura naturalmente.

Para Ritter (2012) así como para Robbins y Judge (2013) la identidad o punto de referencia de una organización es su cultura; por eso, la importancia de que los gerentes o líderes de las organizaciones construyan modelos organizacionales en donde los trabajadores puedan adaptarse a los cambios. Esto implica, generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, aprendizaje en equipo, logrado mediante la adecuada comprensión de la

complejidad, el valor que se le da al trabajo, de la claridad de la misión, visión, valores, la adquisición de nuevos conocimientos y la innovación. Por ende, hoy en día las estructuras de las organizaciones son diseñadas con más flexibilidad al cambio, y este cambio, es la consecuencia del aprendizaje de integrantes. De esta manera queda especificado que la tendencia en cuanto a establecimiento de cultura organizacional, es concebirla desde aprendizaje organizacional y fortalecerla desde la gestión estratégica.

La posibilidad de desarrollar cultura organizacional en forma intencionada se concreta a través de acciones previamente planificadas desde instancias superiores, Es por ello que Higuera y Leal (2010, p. 152) describieron que “los esfuerzos que hacen la dirección para moldear la conducta de los trabajadores se llaman comúnmente cultura organizacional”. Claramente buscan modificar el comportamiento de los trabajadores a fin de que se integren, involucren y hagan suya la organización. Al respecto, Chiavenato (2011), opina que es necesario introducir “regularidad en los comportamientos observados, normas, valores predominantes, filosofía, reglas y clima organizacional” (p. 73). Robbins (2004), por su parte señala que lo que se introducen son significados compartidos como historias o anécdotas, rituales, símbolos materiales, valores e ideologías.

Otro aspecto a tener en cuenta para desarrollar cultura organizacional es el tiempo, dado que son los factores temporales lo que permite que los valores y creencias compartidas se reciban, se evalúen y se adopten. Guillén (2006), indica que la cultura organizacional involucra un “conjunto de valores, creencias, tradiciones y maneras de realizar las tareas que, de manera consciente o inconsciente, cada organización asume y reserva con el tiempo, y que condiciona fuertemente el pensamiento y la conducta de sus miembros” (p. 238). De esta manera se asume que no basta con intencionalidad y control para desarrollar cultura organizacional, sino que es necesario además tiempo de exposición.

De manera más específica, Thompson y Strickland (2004) refirieron:

La cultura organizacional es única, se origina de las creencias y filosofías de la organización, acerca de cómo conducirse, se manifiesta en los valores y principios que la gerencia predica y práctica, en sus normas éticas y políticas oficiales, en sus relaciones con las partes interesadas (en especial en su trato con empleados, sindicatos, accionistas, vendedores y comunidades en las que opera) en las tradiciones que la organización mantiene, prácticas de supervisión, actitudes y comportamiento de los empleados y en la química y vibraciones que están presentes en el ambiente de trabajo. Todas estas fuerzas sociológicas, algunas de las cuales funcionan muy sutilmente, se combinan para definir la cultura de la organización (p. 31).

En el ámbito educativo, también se configuran culturas organizacionales, dado que confluyen diversos actores educativos, directivos, docentes, administrativos padres de familia y estudiantes. Como todo grupo social estos actores educativos mostraran conductas convencionales que influirán sobre los de otros, de tal modo que en conjunto vivencian seguridad y apoyo (Davis, 1993), dado que es un reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que subsisten dentro de la organización (Luna y Pezo, 2005) y en donde se tejen una red de significaciones que circulan dentro y fuera de ese espacio organizacional (Cavedon, 2003).

Teorías relacionadas con la cultura organizacional

Las principales teorías relacionadas a cultura organizacional son:

La Teoría de la cultura organizacional de Ansoff (1968). Visualiza el rol de la cultura a partir de la idea de que las organizaciones no solo tienen resultados y objetivos que desean lograr, sino que adicionalmente tienen la aspiración de lograrlos a través de ciertos modos de comportamientos, los cuales pueden determinar marco de acción organizacional.

La Teoría de las 7s de Athos y Pascale (1981). Sostienen que las preferencias inherentes de las organizaciones son la claridad, la certeza y la perfección, mientras que la naturaleza inherente de las relaciones humanas involucra ambigüedad, incertidumbre e imperfección; siendo entonces el balance y la integración de las necesidades de ambos lo que constituiría la cultura organizacional. Para estos autores, los valores compartidos son el centro de la organización y alrededor de los cuales se edifican los demás elementos organizacionales. Ellos proponen un rol central para los valores compartidos (shared values), en el sentido de que los elementos “duros” (hard) – estructura, estrategias y sistemas - y los elementos “suaves” (soft) - staff, estilo y habilidades - se ajustan unos con otros en función del contenido de los valores compartidos.

El Modelo multicultural de Hofstede. El modelo enfatiza la importancia de las diferencias culturales en todos los aspectos del comportamiento organizacional como motivación, conducta del grupo, estilo de liderazgo, administración del conflicto, entre otros. Hofstede (1984) determinó que las culturas nacionales difieren en cuatro dimensiones (poder/distancia, evitación del riesgo, individualismo/colectivismo, masculinidad/femineidad), y el resultado de las variaciones estas dimensiones en los procesos interpersonales, la conducta de grupos y la estructura organizacional hace que las culturas organizacionales sean diversas.

La Teoría de la cultura organizacional y liderazgo de Schein (1985). Plantea que la cultura organizacional es ubicua y cubre todas las áreas de la vida en grupo; comprende muchos niveles de realidad, que van desde los artefactos o cultura material de la organización hasta los supuestos subyacentes, inconscientes y compartidos por los miembros de la organización. Hacen hincapié en la necesidad de reservar el concepto de cultura organizacional al ámbito de los supuestos más profundos subyacentes en la conducta, los cuales se expresan en los niveles más concretos y observables, como la tecnología, las estructuras y sistemas organizacionales, los valores, etc.

El Modelo de Dioses del Management de Handy (1987). Es un modelo integrado que agrupa postulados filosóficos, principios de administración y experiencia empírica en la conformación de un mapa en el cual se pueden identificar tipologías culturales sobre la base de los roles asumidos por las personas en las organizaciones. El postulado inicial de Handy es la importancia de internalizar que cada cultura o forma de hacer las cosas es “buena para algo”. Ninguna cultura o mezcla de culturas es mala o equivocada en sí misma, sino solo inapropiada para las circunstancias. En este sentido identifica cuatro tipologías: la Cultura del Club, orientada por el control del poder; la Cultura del Rol, que se orienta al cumplimiento de las normas, roles y procedimientos; la Cultura de la Tarea, que se orienta a la búsqueda de solución a problemas, logro de metas o desafíos organizacionales; y la Cultura Existencial, que orienta sus mejores esfuerzos al desarrollo y crecimiento de los miembros en su condición de personas.

Perspectiva teórica de la cultura organizacional

La perspectiva teórica considerada en la presente tesis es el Modelo de Cultura Organizacional de Denison (1990). Este modelo describe largamente la cultura organizacional tanto desde el punto de vista interno como externo, y usualmente se le toma en cuenta cuando se desea explicar dificultades en cuanto a cultura en la organización.

Para Denison, los valores, las creencias y supuestos básicos como el comportamiento y las prácticas permanecen porque tienen sentido para los miembros de una organización (Denison, 1990). El ambiente social es creado por los actores de la organización, y la cultura es una representación cognitiva colectiva de patrones de aprendizaje social sobre el tiempo (Denison, 1996).

A partir de estas apreciaciones, Denison (2001, citado por Martínez, 2010), plantea su definición de cultura organizacional:

La cultura puede ser entendida como un sistema de significados que explica la estrategia de adaptación que una organización ha escogido para responder a una multitud de demandas contradictorias, y diferentes factores de la organización que a menudo compiten con ideas e información para imponer los puntos de vista de unos sobre otros. (p. 353).

Para este autor, la cultura organizacional está compuesto por cuatro factores que la explican: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión (Denison 2000).

Dimensiones de la cultura organizacional

Las dimensiones son propuestas por Denison (1990), en los siguientes términos:

Dimensión 1. Involucramiento

Es definido como el empoderamiento de las personas, construcción personal en torno a los equipos y el desarrollo de las capacidades personales en todos los aspectos organizacionales (Denison, 1991).

De acuerdo a Denison (2001, citado por Bonavia, Prado y García, 2010), las organizaciones inteligentes son aquellas que empoderan a sus colaboradores de tal modo que pueden organizarse en equipos y promueve el desarrollo de las capacidades que poseen. Cuando se permite que los trabajadores se involucren en los aspectos propios de la organización, se consigue por inercia mayor compromiso y sentimientos de pertenencia para con la organización. Los colaboradores, cualquiera sea su nivel jerárquico, que tiene la opción de participar en aquellas decisiones que encaminaron su actuar mejorará significativamente su desempeño. Los indicadores son los siguientes:

Empoderamiento. Se produce cuando el trabajador tiene la opción de elegir el modo de realizar su trabajo.

Trabajo en equipo. Valora el trabajo cooperativo para alcanzar objetivos comunes, se sustenta en la responsabilidad personal que cada miembro asume para con la organización.

Desarrollo de capacidades. Existe una política de desarrollo de las competencias del trabajador que permite que se mejoren el rendimiento y el nivel profesional o técnico.

Dimensión 2. Consistencia

La consistencia se evidencia en cuando los trabajadores tienen capacidad para lograr consensos, hay coordinación e integración de las actividades, y tiene claridad de los roles y funciones a asumir en el lugar de trabajo (Denison, 1991).

Diversos estudios han comprobado que las organizaciones son eficaces cuando son equilibradas y están totalmente integradas. La conducta de los trabajadores se guía de valores que promueven el logro de consensos (aun cuando existan discrepancia en las ideas), de modo que las operaciones de la organización se ordenen convenientemente. Las organizaciones que tengan estas particularidades desarrollaran una cultura potente que incidirá significativamente en la conducta de cada uno de sus empleados. Por otro lado, la consistencia es una poderosa fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad. Esta dimensión es observada a través de tres indicadores (Denison, 2001, citado por Bonavia, Prado y García, 2010):

Valores centrales. Las personas que conforman la organización tienen en común una serie de valores que generan sentimiento de identidad y clara expectativa.

Acuerdo. Los trabajadores tienen capacidad para conseguir acuerdos en los temas fundamentales. Esto implica, asumir tácitamente el acuerdo o pasar por una etapa conciliatoria que permite soliviantar los desacuerdos.

Coordinación e integración. Cuando todas las áreas organizativas logran trabajar en conjunto para lograr objetivos que le son comunes.

Dimensión 3. Adaptabilidad

La adaptabilidad es la capacidad que tiene la organización para responder a las diversas situaciones que suponen la incertidumbre. Supone estar preparado al cambio y la innovación mientras se mantiene la identidad organizacional. Involucra generación de procesos de aprendizaje organizacional (Denison, 1991).

La desventaja de las organizaciones muy integradas es que se tornan rígidas, con reducida habilidad de cambio, cuando esto resulta relevante para mantener vigencia. Las organizaciones inteligentes, siempre toman en cuenta las necesidades de los clientes para mejorar sus procesos de creación de valor. Sus indicadores son (Denison, 2001, citado por Bonavia, Prado y García, 2010):

Orientación al cambio. La organización está preparada para interpretar rápidamente el entorno y cambiar en función a ella. Ello supone anticipación a futuros cambios.

Orientación al cliente. La organización procura conocer a sus clientes a fin de anticiparse a sus prontas necesidades.

Aprendizaje organizativo. La organización genera procesos de registro, interpretación y transformación de aspectos que se suscitan en el entorno, a fin de activar aprendizaje organizacional basado en la innovación, lo que a su par aumenta el nivel de conocimiento y capacidades.

Dimensión 4. Misión

La misión hace referencia a los propósitos que definen las metas organizacionales y los objetivos estratégicos. Ello procura dirección y significados claros (Denison, 1991).

Compartir la misión entre todos los trabajadores es esencial para determinar su eficacia, ello brinda direccionalidad y sentido a las acciones que se realiza y a su permite que cada trabajador aporte con autonomía y creatividad a las diferentes adversidades que se presentan durante la línea de producción. Se necesita un fuerte liderazgo que precise y proyecte visión de futuro y la vez desarrolle una cultura que favorezca dicha visión. Los indicadores de esta dimensión son (Denison, 2001, citado por Bonavia, Prado y García, 2010):

Dirección y propósitos estratégicos. Supone conocimiento de la manera en que cada trabajador contribuirá en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

Metas y objetivos. El conocimiento de metas precisas permite que el trabajador regule su trabajo sin perder dirección.

Visión. Se refiere a la imagen compartida que los trabajadores tienen acerca del reconocimiento y posición de la organización en el futuro, lo que marcan perspectivas comunes que inician y cohesionan a cada uno de ellos con la organización.

1.2.2. Desempeño docente

Definición

En el ámbito organizacional se habla de desempeño laboral y en el ámbito educativo de desempeño docente ya que su descripción se enfoca en la tarea pedagógica. La variable es la misma, pero los actores son diferentes. El abordaje de su estudio se iniciara con la definición de desempeño laboral para luego especificarla en el ámbito educativo, desde la figura del desempeño docente

Chiavenato (2011) ha señalado que desempeño laboral es el conjunto de acciones o comportamientos observables en los empleados que son importantes para alcanzar los objetivos organizacionales. Esta definición muestra dos

aspectos a considerar para definir el desempeño; el comportamiento observable y el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Los comportamientos observables estarían asociados a las habilidades, capacidades, conocimientos y experiencias oportunos que un trabajador muestra cuando realiza alguna tarea. Al respecto, Pedraza Amaya y Conde (2010), refirieron que el desempeño laboral es el producto del esfuerzo del trabajador para cumplir las tareas propias de su cargo. Ciertamente, los aspectos que pueden precisar el desempeño laboral son los conocimientos alcanzados con la experiencia, el aprendizaje, las habilidades y la motivación (Ruiz, Silva y Vanga, 2008). Por su parte Ivancevich, Konopaske y Matteson (2011), “el desempeño laboral puede verse en función de la capacidad, la oportunidad y la disposición para desempeñarse” (p.137). De esta manera se puede observar que no es necesario la capacidad sino la oportunidad de ponerla en uso sumado a actitudes favorables las que determinarían el desempeño.

El cumplimiento de objetivos organizacionales es una premisa fundamental para definir el desempeño laboral. Desde esa perspectiva Pedraza, Amaya y Conde (2010), definieron el desempeño laboral como las actuaciones que los trabajadores realizan con el objetivo de lograr los objetivos organizacionales. Ello significa que el uso de competencias que permitan la realización de actividades, análisis y resolución de problemas a fin de lograr los objetivos organizacionales. En esa misma línea (Chiang, Méndez y Sánchez, 2010) definieron el desempeño laboral como comportamientos individuales relacionados con las competencias que tiene un trabajador para conseguir los objetivos organizacionales. Por su parte, Gibson, Ivancevich y Donelly (2001), señalaron que el desempeño laboral es el resultado de la combinación de componentes como calidad, eficiencia, efectividad del trabajador para alcanzar los propósitos de la organización.

Por otro lado, el desempeño docente es el cumplimiento de las actividades establecidos por la institución educativa que favorece el logro de las metas programadas; en términos estrictos, vendría a constituirse por el cumplimiento de las actividades de los procesos de enseñanza hacia los estudiantes (Fernández,

2008). En cierta medida son comportamientos observables del profesional docente que busca logros de aprendizaje en sus estudiantes y no solo transmitir información.

De acuerdo a Gutiérrez (2013) mencionó que “El desempeño docente no alude simplemente a la profesión o al profesional, sino más bien a la profesionalidad docente. En ella, de acuerdo al concepto emitido, queda entendido que el docente deja de ser un simple transmisor de conocimientos a facilitador de aprendizajes e indagador de nuevas alternativas”(p.132).

Por otro lado, es necesario señalar que el desempeño docente solo se evidencia al conocer sus posibilidades de medición. De acuerdo a Valdés (2000), la evaluación de desempeño es un proceso mediante el cual se recopilan información confiable para mejorar los procesos pedagógicos, orientándose en la competencia didáctica, las emociones y la responsabilidad.

De acuerdo con Gan y Trigue (2006) menciono que “La evaluación docente es una apreciación sistemática del valor que una persona demuestra, por sus características personales y/o por sus prestaciones, a la organización de la que forma parte, expresada periódicamente conforme a un preciso procedimiento conducido por una o más persona, conocedoras tanto de la persona como del puesto de trabajo” (p. 193).

En cierta medida el desempeño docente depende básicamente del nivel de formación obtenido (Chiroque, 2006), del nivel de logro de los estándares de aprendizaje (Fernández, 2008) y la calidad de las actividades que desarrolla (Torres y Castillo, 2016).

Teorías relacionadas al desempeño docente

La teoría de la autoeficacia de Bandura. De acuerdo a Bandura (1977), la autoeficacia está determinada por factores cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos. Según el autor la autoeficacia se establece debido al pensamiento autorreferente que influye en los comportamientos y las motivaciones (Bandura, 1987). Sin embargo para que este el pensamiento autorreferente se congruente en con la conducta y los afectos, necesita cierto nivel de autoconocimiento y convicción que se es eficaz. Es decir, es la percepción de autoeficacia lo que hace que las personas se desempeñen adecuadamente.

Modelo basado en las conductas manifiestas en el aula. Según Tejedor (1993), el desempeño del docente está determinado por el modo en que organiza el trabajo de aula y establece niveles óptimos de relación entre y con los estudiantes. De esta manera, el modelo pone énfasis en el comportamiento docente y está supeditado a la evaluación de su competencia en cuanto al manejo didáctico y la calidad de e la enseñanza que imparte.

Modelo centrado sobre el desarrollo de tareas. El modelo es propuesto por Reid y Epstein (1972) y señala que para considerar que un profesor es bueno si es que se comprueba que ejerce correctamente las tareas propias del aula.

Modelo centrado sobre resultados. Según Villa y Morales (1993), el desempeño docente solo es evidenciable si es que existen claros resultados de aprendizaje en los estudiantes. Es necesario tomar en cuenta, para configurar desempeño del docente desde este modelo, que los resultados están siendo influidos por diversos factores diferentes al docente. Controlarlas y establece el mínimo de inferencia es el reto.

Perspectiva teórica del desempeño docente

La tesis asume la perspectiva teórica de Tobón (2008), quien no solo enfatizó el comportamiento de los docentes o el resultado en los estudiantes sino la

interrelación entre ambos. Es decir, para determinar el desempeño docente se requiere conocer el modo en que regula sus procesos de enseñanza-aprendizaje: y en ese proceso no solo logra resultados en sus estudiantes sino que también desarrolla sus propios desempeños.

De acuerdo a Tobón (2008), hay dos componentes que se deben tomar en cuenta para hablar de desempeño docente: conocimiento y autorregulación. Conocer implica los esfuerzos invertidos para conocer las características de los estudiantes y los logros que va obteniendo. Autorregulación, en tanto, implica planear, monitorear y valorar con el fin de ir introduciendo cambios en el proceso de enseñanza.

Haciendo un análisis del Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2012), se observa que los dominios que plantea alude a estas competencias que señala Tobón (2008), dado que todas ellas hacen alusión los conocimientos que deben poseer y las autorregulaciones que debe administrar para planificar (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes), emplear didáctica (Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes), relacionarse (Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad) y buscar la mejora continua (Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente)

Dimensiones del desempeño docente

Para fines de este estudio se utilizará los 4 dominios y 9 competencias propuestas por el Minedu (2012) en el Marco del Buen Desempeño Docente, los se consideraran como dimensiones e indicadores respectivamente:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Abarca la planeación de la labor pedagógica por medio de la preparación del plan curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Para ello se requiere conocer las características del medio social, cultural y cognitivo de los estudiantes, dominar

los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la elección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Minedu, 2012).

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Incluye la dirección del proceso de enseñanza a través de un enfoque que valora la inclusión y la diversidad de manera total. Hace referencia a la labor mediadora del docente para desarrollar climas favorables de aprendizaje, dominio de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como el uso de recursos didácticos convenientes y significativos. Comprende la utilización de varios criterios e instrumentos que permiten identificar del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, así como de aquellos aspectos de la enseñanza que es necesario ampliar (Minedu, 2012).

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Abarca el fortalecimiento de espacios participativos en la gestión de la escuela desde un enfoque democrático con el ánimo de construir una comunidad de aprendizaje. Hace referencia al establecimiento de una comunicación fluida, clara y efectiva entre los diferentes actores de la comunidad educativa. El desempeño incluye las posibilidades de involucramiento de todos los integrantes de la comunidad educativa en los procesos de gestión escolar, como es el caso de la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como también en la contribución para establecer climas institucionales favorables (Minedu, 2013).

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Hace referencia al proceso y las prácticas que determinan la formación y desarrollo profesional del docente. Ordena la reflexión sistemática acerca de la

práctica pedagógica, tanto de uno como de los otros, el trabajo colaborativo, los niveles de participación en actividades de desarrollo profesional. Engloba la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el conocimiento acerca del diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (Minedu, 2013, p. 20).

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente debido a que asume dos enfoques relevantes en el campo organizacional y educativo. La cultura organizacional es abordada desde la teoría de Denison (1991), cuyo enfoque planteó que los valores, actitudes y comportamientos generan una representación cognitiva colectiva que se mantienen en el tiempo porque tienen sentido para los miembros de una organización. Por otro lado se encuentra el enfoque de formación basada por competencias de Tobón (2008), quien señala que el énfasis en la evaluación del desempeño docente no está en los estudiantes, tampoco en los docentes, sino en la relación intersistémica entre ambos y en donde subyacen conocimiento y prácticas regulatorias del proceso de aprender. De esta manera, la tesis pretende comprobar que esta representación cognitiva que representa la cultura organizacional de un colectivo, está relacionada a la posibilidad de que el docente afiance sus conocimientos y sus prácticas pedagógicas reguladas por las necesidades sociales y las características de los estudiantes.

1.3.2 Justificación práctica

En medida que las políticas educativas vigentes están centradas en calidad educativa que brinde educación de calidad a los estudiantes y siendo el docente uno de los protagonistas principales de este proceso, el estudio cobra relevancia por cuanto propone que una cultura organizacional productiva generara mejores desempeños de los docentes. De esta manera, las prácticas de gestión no solo se centraran en los procesos y los resultados sino que revalorará la figura del

docente como facilitador del cambio social. Con iniciativas de desarrollo de cultura organizacional se podrá contar con un cuerpo organizado de maestros que aprenden y resuelven problemas juntos, dado que todos ellos comparten las mismas expectativas en cuanto a visión y misión.

1.3.3 Justificación metodológica

Dado que se propone una investigación de tipo cuantitativa, es necesario contar con instrumentos que permitan realizar mediciones objetivas de las variables de estudio. En razón a ello, se plantean dos cuestionarios de medición; la primera es el cuestionario de cultura organizacional, el cual es una adaptación de la prueba original de Denison (1991) y la segunda es una prueba elaborada a partir de los dominios y desempeños que propone el Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente. Para su utilización fueron previamente validados en su contenido por expertos en el tema de gestión educativa; y la confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. De esta manera se tiene la posibilidad de contar con dos instrumentos validados que pueden ser utilizadas por otros investigadores que busquen la medición de las variables que aquí se plantean.

1.4. Problema

El desempeño docente es un tema que ha cobrado en los últimos años un importante valor en las discusiones internacionales dada la importancia de la función de los maestros en el éxito educativo y el desarrollo social. Asimismo, ha conseguido, también, un lugar especial en las agendas de las políticas educativas, sobre todo después de conocer los resultados de las evaluaciones internacionales de aprendizaje como son Timms, PISA, Serce, Terce, que colocan a los países de América Latina y el Caribe entre los últimos de un ranking donde prevalecen países de Europa y Asia.

Esto ha conllevado que diversos países Latinoamericanos inicien sus políticas de evaluación, no solo a estudiantes sino también a los docentes. En

Chile, se realizaron en el año 2012 evaluaciones a 16428 docentes, como parte de su política de mejora, obteniéndose resultados esperanzadores, ya que el 66,8% resultaron competentes y el 10% destacados; el 22,3% tenían un desempeño básico y solo el 0,9% alcanzo un desempeño insatisfactorio (Mineduc, 2013). En Colombia se cuenta con resultados de las evaluaciones de competencias para el ascenso y la reubicación (MinEducación, 2014) y se tiene que el estándar esperado es superar el 80% de acierto en todas las escalas aplicadas. En el 2013, de 68052 docentes participantes de la evaluación solo el 13,63% del total de evaluados superaron el estándar esperado.

La percepción en cuanto a la utilidad de estas evaluaciones recogidas desde la perspectiva del docente la ofrece la Prueba Talis (OCDE, 2014), en donde se ha evidenciado que los docentes perciben que las evaluaciones a las que están expuestos no guardan coherencia con lo que realmente debieran hacerse en las aulas. Por otro lado el estudio establece que esta percepción no permite que el docente asuma la evaluación como una opción de aprendizaje, por lo que pierde el efecto formativo de la evaluación.

En el Perú de los últimos años, ha sido prioridad de las políticas educativas mejorar el nivel y calidad de acceso de los docentes al sistema educativo, siendo el Marco del Buen Desempeño Docente uno de sus principales referentes. Luego se entró a una política de evaluación de resultados educativos, siendo el ingreso al OCDE una de las principales decisiones por lo que los estudiantes fueron expuestos a tres evaluaciones PISA en los últimos años y a las pruebas ECE que de modo interno se implementa actualmente. Sin embargo ambas evaluaciones han concluido que existe grandes brechas en cuanto a calidad de la educación que el sistema educativo brinda, por lo que la atención nuevamente fue dirigida al desempeño del docente (Barber y Mourshed, 2008, citados en Alvarado y Llampén, 2011). Los autores señalados indican que los niños expuestos a docentes con limitado desempeño tienen pocas probabilidades de recuperar su nivel de aprendizaje posteriormente. Por otro lado también se ha evidenciado que es la calidad del docente lo que explica mejor los resultados obtenidos por el estudiante (Choque, Salazar, Quispe y Contreras, 2015). Por todo ello, se infiere

que la calidad del docente es lo que permitirá mejorar los aprendizajes de los estudiantes., por lo que afianzar políticas de desarrollo docente debería ser de prioridad.

En la presente tesis se parte de la premisa que la cultura organizacional está relacionada con el desempeño docente. Si bien es cierto pueden existir otras variables asociadas adicionales, se considera relevante abordar la cultura organizacional, dado que permite abordar el tema del cambio, el compromiso y los valores como propulsores de una mejor práctica pedagógica.

1.4.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?

1.4.2. Problemas específicos

Problemas específicos 1

¿Qué relación existe entre involucramiento y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?

Problemas específicos 2

¿Qué relación existe entre consistencia y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?

Problemas específicos 3

¿Qué relación existe entre adaptabilidad y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?

Problemas específicos 4

¿Qué relación existe entre misión y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general:

Existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

1.5.2. Hipótesis específicos

Hipótesis específicos 1

Existe relación significativa entre involucramiento y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Hipótesis específicos 2

Existe relación significativa entre consistencia y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Hipótesis específicos 3

Existe relación significativa entre adaptabilidad y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Hipótesis específicos 4

Existe relación significativa entre misión y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

1.6 Objetivos

1.6.1. Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar la relación que existe entre involucramiento y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Objetivos específicos 2

Determinar la relación que existe entre consistencia y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Objetivos específicos 3

Determinar la relación que existe entre adaptabilidad y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Objetivos específicos 4

Determinar la relación que existe entre misión y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Cultura organizacional

La cultura puede ser entendida como un sistema de significados que explica la estrategia de adaptación que una organización ha escogido para responder a una multitud de demandas contradictorias, y diferentes factores de la organización que ha menudo compiten con ideas e información para imponer los puntos de vista de unos sobre otros (Denison, 2002, p. 353).

Definición operacional

Sus dimensiones son: involucramiento, consistencia, adaptabilidad, misión. Siendo el instrumento de medición el cuestionario.

Variable 2: Desempeño docente

El desempeño define el rendimiento laboral del docente cuando propician que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación (Minedu, 2012).

Definición operacional

Sus dimensiones son: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión profesionalidad de identidad docente. Siendo el instrumento de medición el cuestionario.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable cultura organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de medición
Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades 	1 – 6	Ordinal	Bajo: 24 – 47 Regular: 48 – 72 Alto: 73 – 96
Consistencia	<ul style="list-style-type: none"> - Valores centrales - Acuerdos - Coordinación e interacción 	7 – 12		
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al cambio - Orientación al usuario - Aprendizaje organizativo 	13 – 18		
Misión	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos - Visión institucional 	19 – 24		

Tabla 2.
Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles de medición
Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las particularidades de sus estudiantes y el área que enseña - Planifica la enseñanza con sus colegas 	1 – 5	Ordinal	Deficiente: 25 – 49 Regular: 50 – 75 Excelente: 76 – 100
Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Crea un clima escolar que favorece el aprendizaje - Es seguro durante el proceso de enseñanza - Evalúa el aprendizaje durante el proceso de enseñanza 	6 – 14		
Participación en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en la gestión de la escuela - Establece relaciones de colaboración con actores del contexto. 	15 – 20		
Profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica pedagógica y participa en procesos de aprendizaje continuo. - Es ético en el ejercicio de su profesión. 	21 – 25		

2.3. Metodología

El método utilizado es el hipotético-deductivo. Según Popper (2008), este método se inicia desde la observación del fenómeno objeto de estudio, para luego proceder a crear hipótesis a fin de explicar el fenómeno observado. Mediante procesos deductivos se explican las posibles consecuencias o proposiciones a fin de verificar o comprobar la verdad de los enunciados deducidos para al final compararlos con la experiencia práctica.

2.4. Tipos de estudio

La investigación es de tipo básica porque pretende ampliar el conocimiento en cuanto a las variables cultura organizacional y desempeño docente. Sobre este tipo de investigación Valderrama (2013) indicó que este tipo de estudios: “se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes”. (p. 38).

El enfoque de estudio es el cuantitativo porque “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 4)

2.5. Diseño

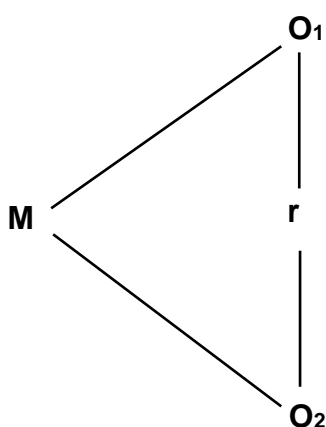
El diseño utilizado es el no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), estos estudios “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p.149).

También el diseño de la investigación es correlacional porque busca conocer la relación que existe entre dos variables en un contexto específico. Sánchez y Reyes (2015) señalaron que los diseños correlacionales “implican recolección de

dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos” (p. 83).

Asimismo, el diseño es transversal porque se observan las variables en un momento único. Carrasco (2009) refirió que “este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (p. 74).

A continuación el esquema que grafica este diseño:



Donde:

M: Muestra de estudio

O₁: Observación de la variable 1: Cultura organizacional

O₂: Observación de la variable 2: Desempeño docente

r: Cultura organizacional y desempeño docente

2.6. Población censal

La población de esta investigación está conformada por 171 docentes de instituciones educativas de educación primaria de la Red 09 de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 (UGEL 1), ubicadas en el distrito de Villa María del Triunfo, provincia de Lima Metropolitana. La distribución de la población es del siguiente modo:

Tabla 3

Población de docentes de la Red 9. Villa María del Triunfo

Instituciones educativas	Nivel	N° de Docentes
6011 Santísima Virgen De Fátima	Primaria	52
6014	Primaria	19
6032 Almirante Miguel Grau Seminario	Primaria	37
6057 Virgen De Lourdes	Primaria	20
6060 Julio Cesar Tello	Primaria	25
6155	Primaria	6
7245 San José Obrero	Primaria	12
TOTAL		171

Nota: Drelm, Escale, Minedu

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica para la recolección de datos empleada fue la encuesta. Mediante esta técnica “la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera. (Behar, 2008, p. 62).

El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual “consiste en un conjunto de preguntas cerradas y abiertas respecto a una o más variables a medir” (Taylor y Bogdan, 1994, p. 79).

Los instrumentos utilizados son:

Cuestionario de cultura organizacional

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de cultura organizacional
Autor:	Adaptado de Denison (2001)
Administración:	Individual y grupal
Duración:	25 minutos
Aplicación:	Adultos
Significación:	Evalúa la percepción de los docentes acerca del nivel de cultura organizacional que caracteriza a la institución educativa.

Descripción

Este cuestionario está conformado por 24 ítems a las que los sujetos de la muestra responden en una escala Likert de 4 niveles:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. Muchas veces
4. Siempre

Consta de 4 dimensiones:

Involucramiento (6 ítems).

Consistencia (6 ítems).

Adaptabilidad (6 ítems).

Misión (6 ítems).

Calificación

La calificación se consigue sumando los valores asignados a cada ítem por dimensión y en la escala global.

Cuestionario de desempeño docente

Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de desempeño docente
Autor:	Elaboración propia a partir del marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2012)

Administración:	Individual y grupal
Duración:	25 minutos
Aplicación:	Adultos
Significación:	Evalúa la percepción de los docentes acerca de su nivel de desempeño en la institución educativa donde labora.

Descripción

El instrumento tiene 25 ítems a los cuales los sujetos de la muestra responden en una escala Likert de 4 niveles:

1. Nunca
2. Pocas veces
3. Muchas veces
4. Siempre

Consta de 4 dimensiones:

Preparación para el aprendizaje (5 ítems).

Enseñanza para el aprendizaje (9 ítems).

Participación en la gestión (6 ítems).

Profesionalidad e identidad docente (5 ítems).

Calificación

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Validez es el grado en el que un instrumento tiene la propiedad de medir la variable que pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). En la presente tesis, los instrumentos son validados mediante el juicio de expertos.

Tabla 4.

Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación

Expertos	Opinión
Mg. Rosa Evangelista Montesinos	Hay suficiencia
Mg. Asdrubal Sánchez Aurazo	Hay suficiencia
Mg. Raquel Huamaní Lupa	Hay suficiencia

Como se puede observar en la tabla, todos los expertos señalan que los instrumentos propuestos son válidos de acuerdo al criterio de suficiencia.

Confiabilidad

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó una prueba piloto a 25 sujetos que tuvieron las mismas características de la muestra de estudio y los datos que se obtuvieron fueron analizados por medio del coeficiente Alfa de Cronbach).

En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos:

Tabla 5.

Coeficiente de Fiabilidad de la escalas de medición

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario de cultura organizacional	,835	24
Cuestionario de desempeño docente	,803	25

Como se distingue los Coeficientes de fiabilidad son de 0,835 y ,803. En razón a ello se concluye que los cuestionarios evaluados son confiables.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para cumplir con los propósitos de la tesis se procedió a realizar el siguiente análisis:

Porcentajes y frecuencias. Se elaboran tablas de frecuencias y figura de barras para caracterizar las variables estudiadas.

Prueba de correlación de Rho de Spearman, para comprobar la hipótesis y establecer las relaciones existentes entre las variables se procedió a utilizar la prueba de correlación de Spearman, dado que los datos son recogidos a una escala ordinal.

La regla de decisión es la siguiente:

Si $p < 0,05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula

El grado de correlación será determinada mediante la siguiente tabla:

Tabla 6.

Tabla de interpretación de la correlación

Valores	Interpretación
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

2.9. Aspectos éticos

En función de las características del estudio se tomó en cuenta aquellos aspectos éticos que resultan primordiales dado que se consideraron personas como sujetos de estudio y su participación requiere su autorización; razón por el cual se procedió a aplicar el respectivo consentimiento informado. Todos los participantes accedieron libremente a participar en la investigación.

También, se aseguró mantener el anonimato de los sujetos encuestados; así como el respeto hacia ellos. Los instrumentos fueron custodiados adecuadamente y sus respuestas fueron minuciosa y objetivamente registradas sin que obre algún tipo de juicio o discriminación.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 7

Niveles de involucramiento organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	26,3
Regular	95	55,6
Alto	31	18,1
Total	171	100,0

En la Tabla 7 y Figura 1 se observa que el 26,3% de los docentes de instituciones Educativas de la Red 9-UGEL 01 de Villa María del Triunfo perciben que su nivel de involucramiento organizacional es “Bajo”, el 55,6% que es “Regular” y el 18,1% que es “Alto”.

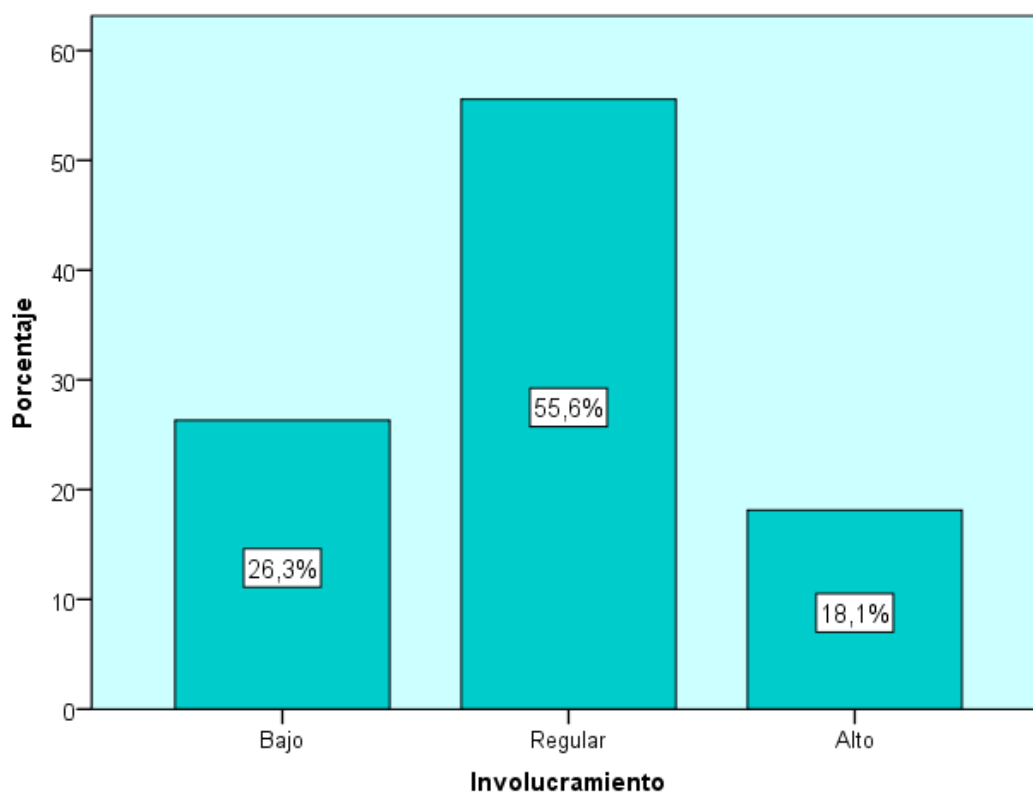


Figura 1. Niveles de involucramiento organizacional

Tabla 8

Niveles de consistencia organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	78	45,6
Regular	51	29,8
Alto	42	24,6
Total	171	100,0

En la Tabla 8 y Figura 2 se observa que el 45,6% de los docentes de instituciones Educativas de la Red 9-UGEL 01 de Villa María del Triunfo perciben que su nivel de consistencia organizacional es “Bajo”, el 29,8% que es “Regular” y el 24,6% que es “Alto”.

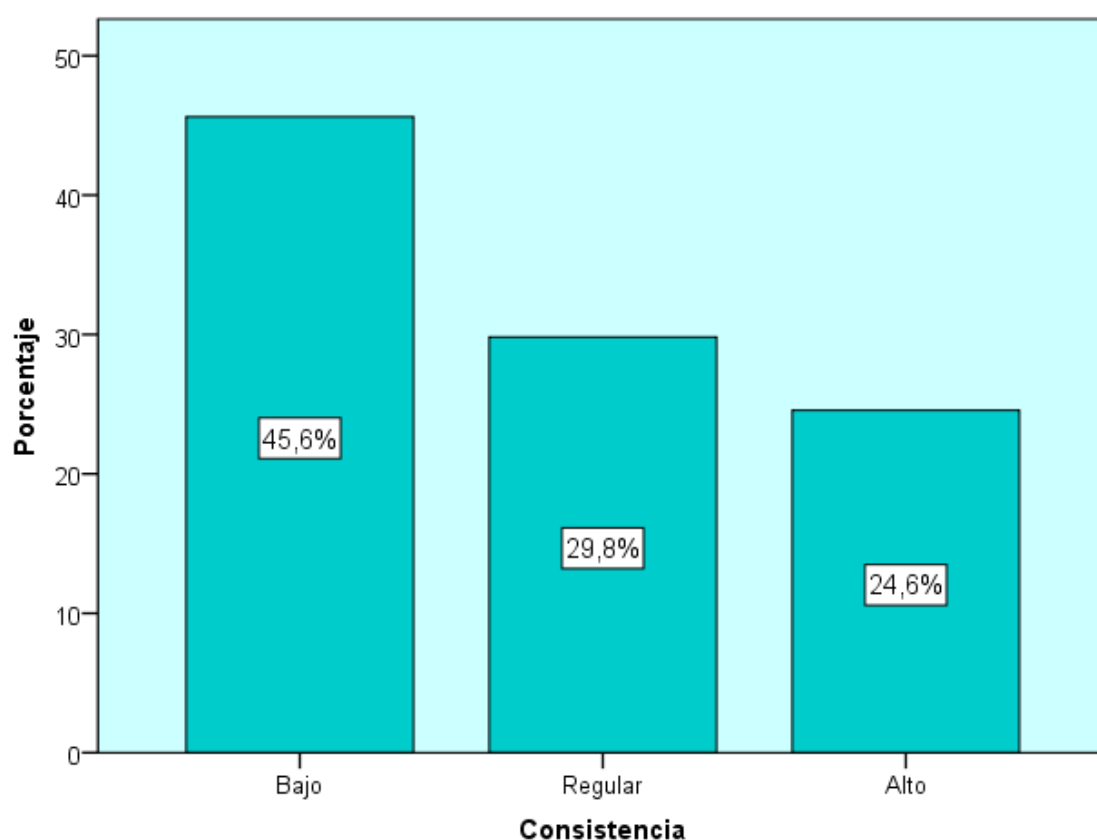


Figura 2. Niveles de consistencia organizacional

Tabla 9

Niveles de adaptabilidad organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	54	31,6
Regular	103	60,2
Alto	14	8,2
Total	171	100,0

En la Tabla 9 y Figura 3 se observa que el 31,6% de los docentes de instituciones Educativas de la Red 9-UGEL 01 de Villa María del Triunfo perciben que su nivel de adaptabilidad organizacional es “Bajo”, el 60,2% que es “Regular” y el 8,2% que es “Alto”.

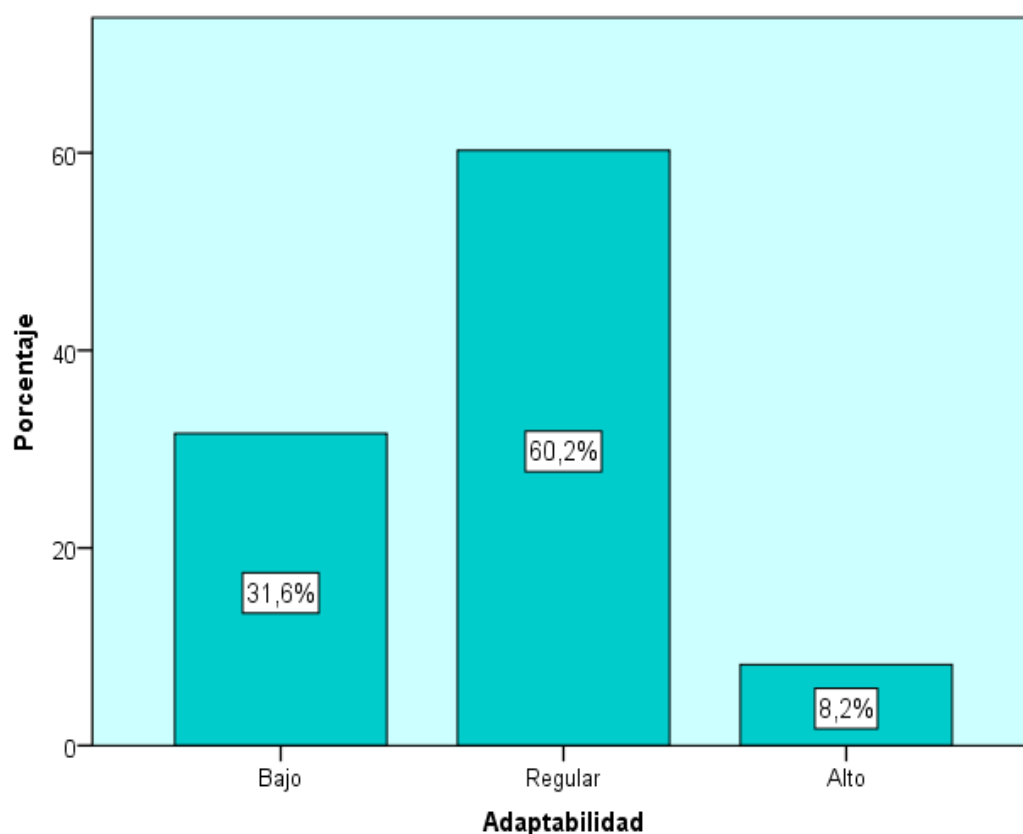


Figura 3. Niveles de adaptabilidad organizacional

Tabla 10

Niveles de percepción de la misión organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	92	53,8
Regular	62	36,3
Alto	17	9,9
Total	171	100,0

En la Tabla 10 y Figura 4 se observa que el 53,8% de los docentes de instituciones Educativas de la Red 9-UGEL 01 de Villa María del Triunfo perciben que el nivel de conocimiento de la misión organizacional es “Bajo”, el 36,3% que es “Regular” y el 9,9% que es “Alto”.

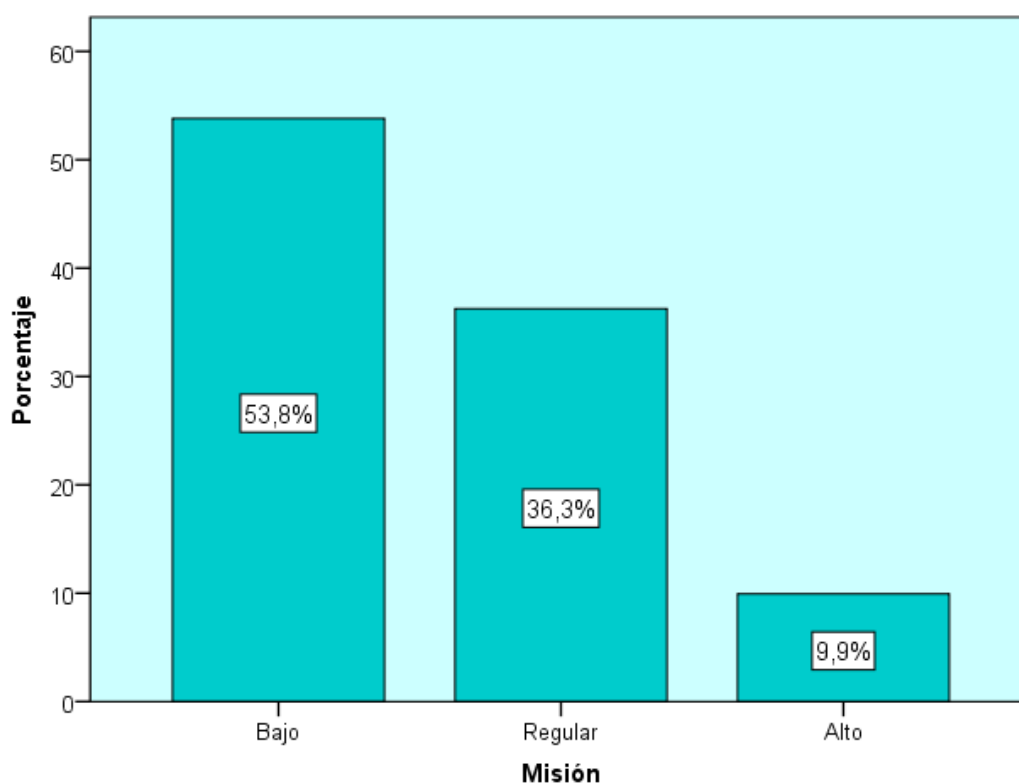


Figura 4. Niveles de percepción de la misión organizacional

Tabla 11

Niveles de cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	72	42,1
Regular	79	46,2
Alto	20	11,7
Total	171	100,0

En la Tabla 11 y Figura 5 se observa que el 42,1% de los docentes de instituciones Educativas de la Red 9-UGEL 01 de Villa María del Triunfo perciben que el nivel de cultura organizacional es “Bajo”, el 46,2% que es “Regular” y el 11,7% que es “Alto”.

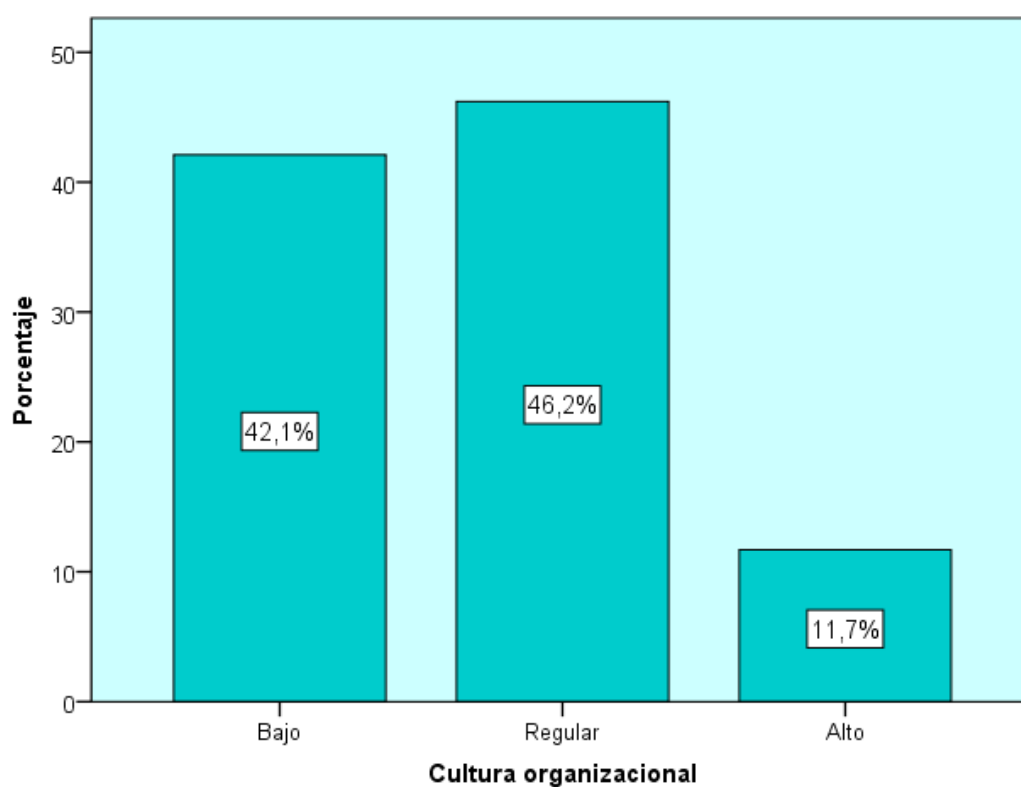


Figura 5. Niveles de cultura organizacional

Tabla 12

Niveles de desempeño en preparación para el aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	94	55,0
Regular	40	23,4
Excelente	37	21,6
Total	171	100,0

En la Tabla 12 y Figura 6 se observa que el 55% de los docentes de instituciones Educativas de la Red 9-UGEL 01 de Villa María del Triunfo consideran que su nivel de desempeño en preparación para el aprendizaje es “Deficiente”, el 23,4% que es “Regular” y el 21,6% que es “Excelente”.

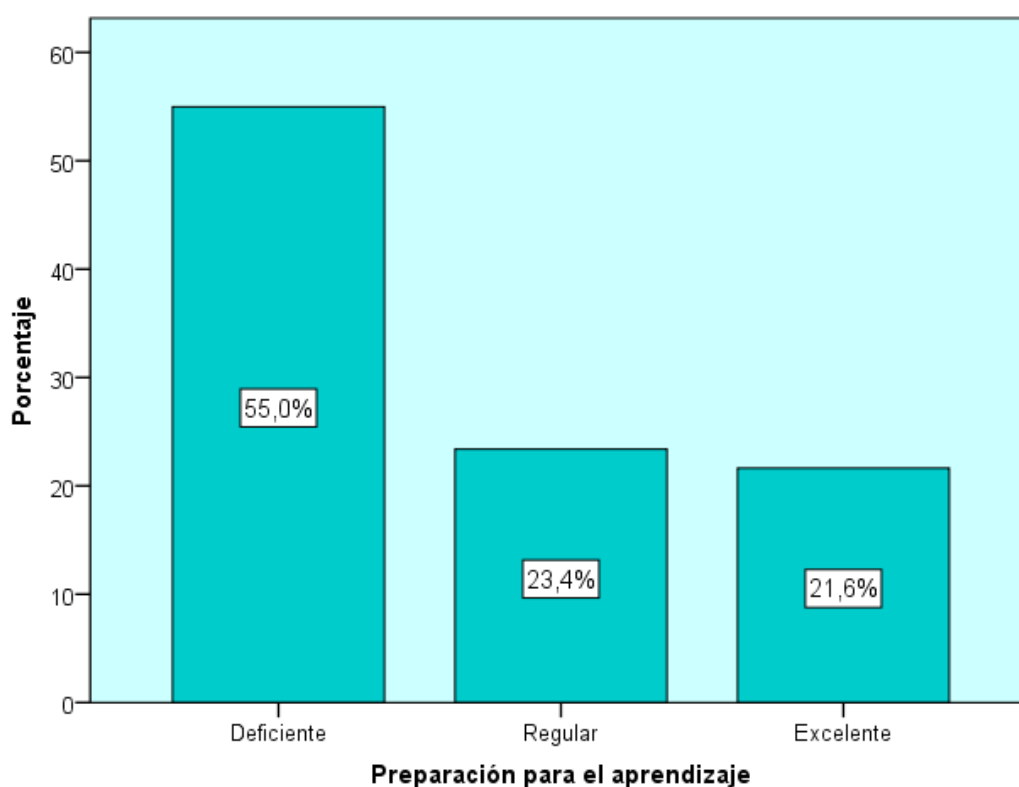


Figura 6. Niveles de desempeño en preparación para el aprendizaje

Tabla 13

Niveles de desempeño en enseñanza para el aprendizaje

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	39	22,8
Regular	75	43,9
Excelente	57	33,3
Total	171	100,0

En la Tabla 13 y Figura 7 se observa que el 22,8% de los docentes de instituciones Educativas de la Red 9-UGEL 01 de Villa María del Triunfo consideran que su nivel de desempeño en enseñanza para el aprendizaje es “Deficiente”, el 43,9% que es “Regular” y el 33,3% que es “Excelente”.

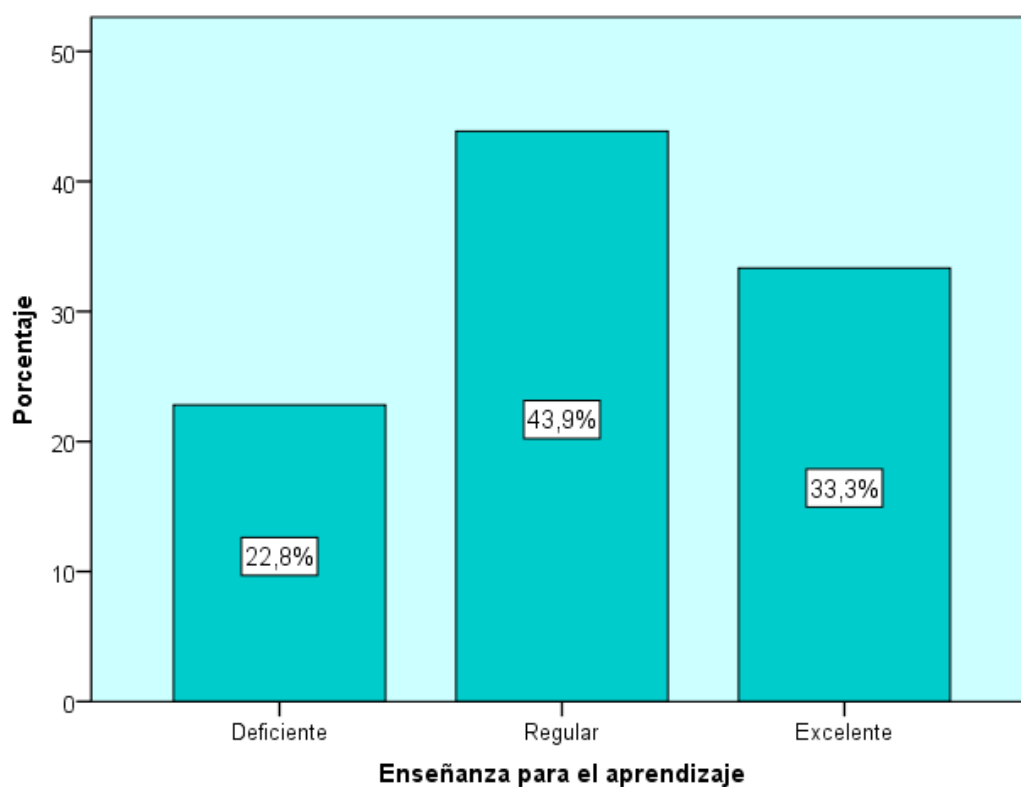


Figura 7. Niveles de desempeño en enseñanza para el aprendizaje

Tabla 14

Niveles de participación en la gestión

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	60	35,1
Regular	48	28,1
Excelente	63	36,8
Total	171	100,0

En la Tabla 14 y Figura 8 se observa que el 35,1% de los docentes de instituciones Educativas de la Red 9-UGEL 01 de Villa María del Triunfo consideran que su nivel de participación en la gestión es “Deficiente”, el 28,1% que es “Regular” y el 36,8% que es “Excelente”.

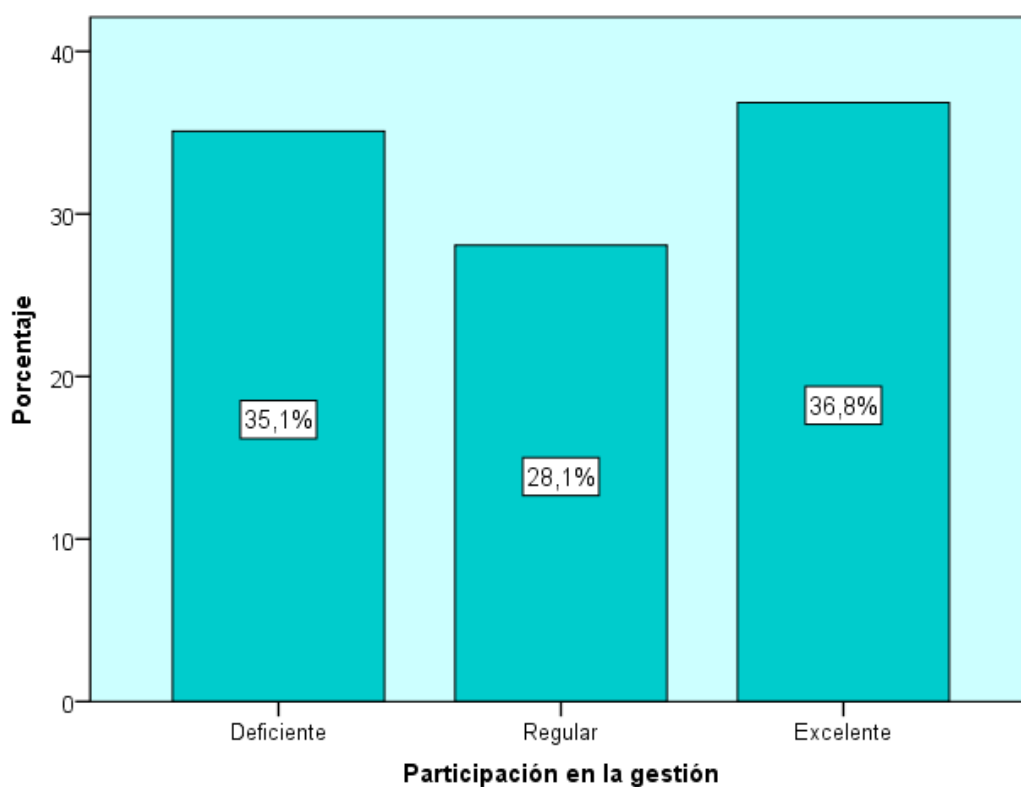


Figura 8. Niveles de participación en la gestión

Tabla 15

Niveles de profesionalidad e identidad docente

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	39	22,8
Regular	72	42,1
Excelente	60	35,1
Total	171	100,0

En la Tabla 15 y Figura 9 se observa que el 23,8% de los docentes de instituciones Educativas de la Red 9-UGEL 01 de Villa María del Triunfo consideran que su nivel de profesionalidad e identidad docente es “Deficiente”, el 42,1% que es “Regular” y el 35,1% que es “Excelente”.

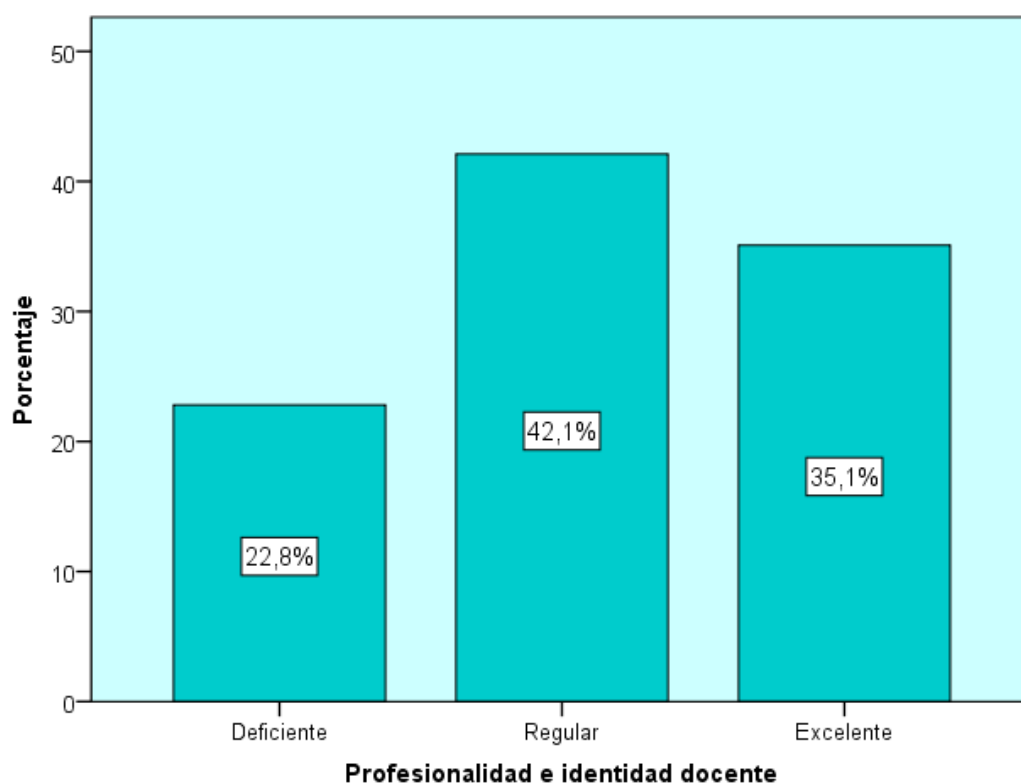


Figura 9. Niveles de profesionalidad e identidad docente

Tabla 16

Niveles de desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	39	22,8
Regular	78	45,6
Excelente	54	31,6
Total	171	100,0

En la Tabla 16 y Figura 10 se observa que el 22,8% de los docentes de instituciones Educativas de la Red 9-UGEL 01 de Villa María del Triunfo consideran que su nivel de desempeño es “Deficiente”, el 45,6% que es “Regular” y el 31,6% que es “Excelente”.

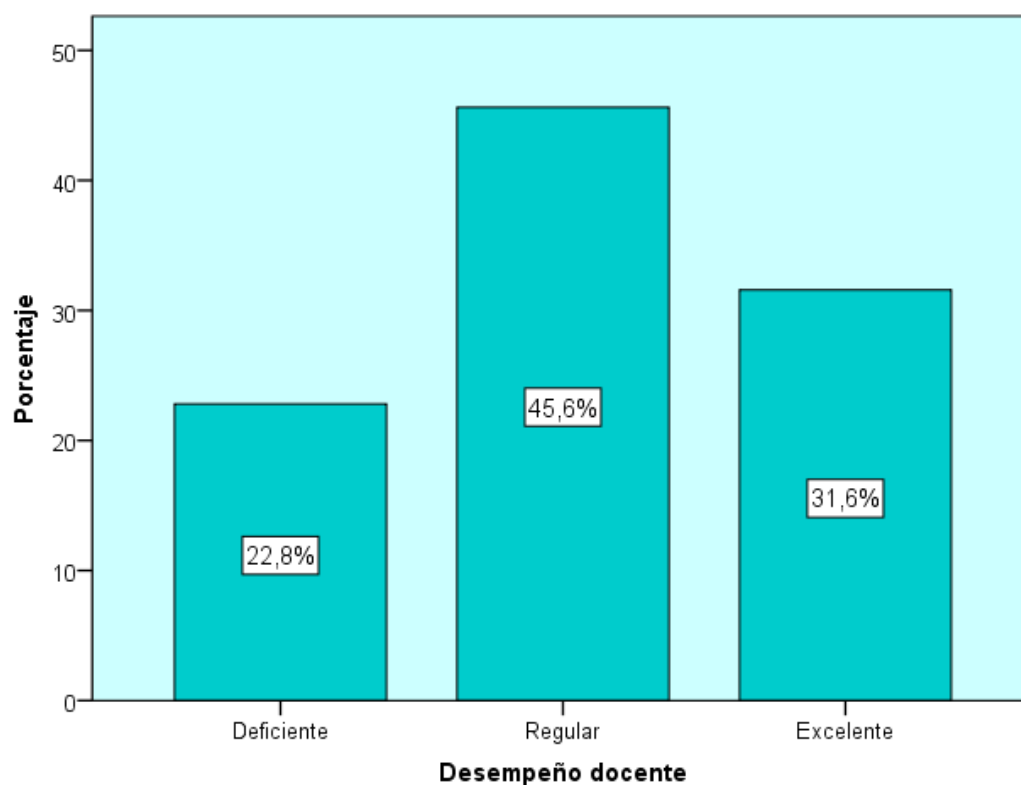


Figura 10. Niveles de desempeño docente

3.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

H_G: Existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Tabla 17

Correlación de Rho de Spearman entre cultura organizacional y desempeño docente

		Cultura organizacional	Desempeño docente
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	171	171
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	171	171

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17, se observa que se halló una correlación alta ($r = 0,882$), a un nivel estadístico significativo ($p < 0,05$), entre las variables cultura organizacional y desempeño docente. En razón a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre involucramiento y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

H₁: Existe relación significativa entre involucramiento y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Tabla 18

Correlación de Spearman entre involucramiento y desempeño docente

	Involucramiento		N
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Preparación para el aprendizaje	,550**	.000	171
Enseñanza para el aprendizaje	,701**	.000	171
Participación en la gestión	,668**	.000	171
Profesionalidad e identidad docente	,693**	.000	171
Desempeño docente	,760**	.000	171

En la tabla 18, se observa que se halló una correlación alta ($r = 0,760$), a un nivel estadístico significativo ($p < 0,05$), entre las variables involucramiento y desempeño docente. Esta misma tendencia se presenta entre la variable involucramiento y las dimensiones de desempeño docente: preparación para el aprendizaje ($r = 0,550$), enseñanza para el aprendizaje ($r = 0,701$), participación en la gestión ($r = 0,668$) y profesionalidad e identidad docente ($r = 0,693$). En razón a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre involucramiento y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre consistencia y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

H_G: Existe relación significativa entre consistencia y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Tabla 19

Correlación de Spearman entre consistencia y desempeño docente

	Consistencia		N
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Preparación para el aprendizaje	,658**	.000	171
Enseñanza para el aprendizaje	,649**	.000	171
Participación en la gestión	,750**	.000	171
Profesionalidad e identidad docente	,728**	.000	171
Desempeño docente	,805**	.000	171

En la tabla 19, se observa que se halló una correlación alta ($r = 0,805$), a un nivel estadístico significativo ($p < 0,05$), entre las variables consistencia y desempeño docente. Esta misma tendencia se presenta entre la variable involucramiento y las dimensiones de desempeño docente: preparación para el aprendizaje ($r = 0,658$), enseñanza para el aprendizaje ($r = 0,649$), participación en la gestión ($r = 0,750$) y profesionalidad e identidad docente ($r = 0,728$). En razón a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre consistencia y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre adaptabilidad y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

H_G: Existe relación significativa entre adaptabilidad y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Tabla 20

Correlación de Spearman entre adaptabilidad y desempeño docente

	Adaptabilidad		N
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Preparación para el aprendizaje	,434**	.000	171
Enseñanza para el aprendizaje	,591**	.000	171
Participación en la gestión	,699**	.000	171
Profesionalidad e identidad docente	,555**	.000	171
Desempeño docente	,691**	.000	171

En la tabla 20, se observa que se halló una correlación moderada ($r = 0,691$), a un nivel estadístico significativo ($p < 0,05$), entre las variables adaptabilidad y desempeño docente. Esta misma tendencia se presenta entre la variable adaptabilidad y las dimensiones de desempeño docente: preparación para el aprendizaje ($r = 0,434$), enseñanza para el aprendizaje ($r = 0,591$), participación en la gestión ($r = 0,699$) y profesionalidad e identidad docente ($r = 0,555$). En razón a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre adaptabilidad y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre misión y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

H_G: Existe relación significativa entre misión y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Tabla 21

Correlación de Rho de Spearman entre misión y desempeño docente

	Misión		N
	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Preparación para el aprendizaje	,652**	.000	171
Enseñanza para el aprendizaje	,639**	.000	171
Participación en la gestión	,616**	.000	171
Profesionalidad e identidad docente	,654**	.000	171
Desempeño docente	,720**	.000	171

En la tabla 21, se observa que se halló una correlación alta ($r = 0,720$), a un nivel estadístico significativo ($p < 0,05$), entre las variables misión y desempeño docente. Esta misma tendencia se presenta entre la variable adaptabilidad y las dimensiones de desempeño docente: preparación para el aprendizaje ($r = 0,652$), enseñanza para el aprendizaje ($r = 0,639$), participación en la gestión ($r = 0,616$) y profesionalidad e identidad docente ($r = 0,654$). En razón a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre misión y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

IV. Discusión

Con el análisis realizado se ha evidenciado que existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente. Ello significa que aquel sistema de significados, creencias y valores que comparten unos con otros los integrantes de una organización (Denison, 2002), está relacionado el rendimiento laboral del docente ya que se desempeñan eficientemente para que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación (Minedu 2012). Similares resultados encuentra Morocho (2012), ya que en su estudio evidenció la existencia una correlación significativa entre cultura organizacional y el desempeño docentes, añadiendo además que la cultura organizacional educativa es una herramienta eficaz para el desempeño docente.

Por otra parte, evidenció que existe relación significativa entre involucramiento y desempeño docente. Esto quiere decir que el empoderamiento del personal, fortalecimiento de equipos y desarrollo de capacidades en el ámbito grupal (Denison, 1991), está relacionado a un óptimo desempeño del docente. Definitivamente es necesario un buen clima y niveles adecuados de satisfacción para conseguir condiciones que permitan este empoderamiento y desarrollo de capacidades, dado que estas se configuran durante la interacción misma. En esa línea autores como Torres y Zegarra (2015), han encontrado que existe una relación directa positiva fuerte entre clima organizacional y desempeño laboral; y por otro lado Tiinoco, Quispe y Beltrán (2014), por su parte señalaron que existe una relación positiva, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. De acuerdo a estos autores, un buen clima y la satisfacción del personal conllevan al fortalecimiento de la cultura organizacional y todas ellas en el desempeño del docente.

Asimismo ha quedado demostrado que existe relación entre consistencia y desempeño docente. Esto permite inferir que el comportamiento de las personas fundamentado en un conjunto de valores que permite el despliegue de habilidades para lograr acuerdos y organizar actividades de modo coordinado e integrado (Denison, 1991), está asociado a un mejor desempeño del docente. El mismo resultado reporta Rosales (2012), ya que en su estudio indican que los

valores y creencias colectivas de los integrantes de una institución influyen en las prácticas pedagógicas del docente y el clima en el aula. La práctica pedagógica contempla precisamente las acciones de programación y ejecución curricular.

También se ha comprobado que existe relación entre adaptabilidad y desempeño docente. Es decir, la capacidad de la organización para responder a las nuevas circunstancias, esto es a los cambios del entorno y a las exigencias de los usuarios (Denison, 1991) están asociadas al desempeño del docente. De hecho, si la comunidad educativa cree en la formación continua y el desarrollo profesional, cada docente hará suya esa idea y su éxito académico le generará satisfacción en medida que esté suficientemente preparado para los cambios que se suscitan en el entorno y las exigencias de los estudiantes. Ello concuerda con lo hallado por González (2015), que en su estudio refiere que la cultura organizacional mejora la satisfacción laboral de los docentes; y lo hallado por Guarniz (2014), quien reporta que existe una correlación positiva y significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente. En términos generales, la adaptabilidad que caracteriza una determinada cultura organizacional podrá facilitar los cambios en tanto se mejore su nivel de satisfacción. Por otro lado, la profesionalidad docente va en contra de aquellos desempeños rutinarios que es producto de la conformidad y apatía (López, 2015).

Del mismo modo, se comprobó que existe relación entre misión y desempeño docente. Ello quiere decir que la claridad del propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos (Denison, 1991) estas asociada al desempeño del docente. Similares resultados encuentra Celi (2015), ya que en su estudio concluyó que los elementos principales de la cultura organizacional, contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales, aunque que además debe haber buena comunicación interna y liderazgo transformacional (Jiménez, 2014), favoreciéndose además el desempeño docente.

V. Conclusiones

- Primera: Existe relación significativa ($p < 0,05$) y alta ($r = 0,882$), entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Estos resultados revelan que a mayor cultura organizacional mayores posibilidades de que los docentes mejoren su desempeño en la institución educativa.
- Segunda: Existe relación significativa ($p < 0,05$) y alta ($r = 0,760$), entre involucramiento y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Estos resultados revelan que a mayor involucramiento laboral del personal habrá mayores posibilidades de que los docentes mejoren su desempeño en la institución educativa.
- Tercera: Existe relación significativa ($p < 0,05$) y alta ($r = 0,805$), entre consistencia y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Estos resultados revelan que a mayores valores personales que permiten el desarrollo colectivo de habilidades del personal habrá mayores posibilidades de que los docentes mejoren su desempeño en la institución educativa.
- Cuarta: Existe relación significativa ($p < 0,05$) y moderada ($r = 0,691$), entre adaptabilidad y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Estos resultados revelan que a mayor capacidad para gestionar el cambio de parte del personal entonces habrá mayores posibilidades de que los docentes tengan mejor desempeño.

Quinta: Existe relación significativa ($p < 0,05$) y alta ($r = 0,720$), entre misión y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Estos resultados revelan que a mayor claridad en cuanto a los propósitos y metas organizacionales entonces habrá mayores posibilidades de que los docentes alcancen un buen desempeño.

VI. Recomendaciones

- Primera: Se recomienda que las autoridades educativas reflexionen sobre la importancia del desarrollo de cultura organizacional como estrategia de mejora de la calidad educativa. Sobre todo porque se relaciona directamente con el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa.
- Segunda: Se propone como sugerencia, incorporar el desarrollo de cultura organizacional como compromiso de gestión escolar. De esa manera la comunidad educativa deberá generar actividades que fortalezcan las creencias y valores colectivos que prioricen y enfatizan la calidad de la educación.
- Tercera: Promover el desarrollo de la profesionalidad docente con énfasis en programación y estrategias didácticas rescatando el rol activo del estudiante. Los espacios de interaprendizaje se deben activar y monitorear permanentemente, ya que se requiere tiempo de exposición a la experiencia para de esa manera se consolide una cultura organizacional que guíe al personal a la calidad.
- Cuarta: Las diferentes instancias de educación deben comprender que la innovación educativa, se inicia con la formación docente, lo cual no solo se desarrolla con asesorías, acompañamiento o asistencias técnicas, sino que además es necesario que se fortalezcan las condiciones en las que laboran. Actitudes, valores y creencias arraigadas de calidad conjuntamente con equipo y recursos idóneos pueden significar un aporte valioso para obtener calidad educativa.
- Quinta: Diseñar de manera conjunta, entre directivos y docentes, los proyectos educativos institucionales (PEI) y los planes anuales de trabajo (PAT), y socializarlos continuamente, ya que se ha comprobado que tener claridad en estos aspectos mejora el desempeño de los docentes, dado que su acción estará orientada a resultados

VII. Referencias

- Aktouf, O. (2002). El simbolismo y la cultura organizacional, de los abusos conceptuales a las lecciones de campo. *Revista Ad-minister, Universidad EAFIT*. 1, pp. 63-93
- Alvarado, B. & Llampén, Z. (2011). *¿Cuánto invertir en el aprendizaje de un alumno de primaria?* Lima: Proyecto USAID-PERÚ-SUMA.
- Ansoff, H.. (1968): *Corporate Strategy*. Harmondsworth: Penguin Books
- Armengol, C. (2001). *La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de calidad*. Madrid: La Muralla.
- Athos, A. & Pascale, R. (1981). *The Art of Japanese Management*. Harmondsworth: Penguin Books,.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1987). *Teoría del Aprendizaje Social*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ed. Shalom.
- Bonavia, T., Prado, V. y García, A. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica UST*, 7(1), pp. 15 – 32.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castro, L. (2016). *La cultura y clima organizacionales como elementos clave para la acreditación de la carrera de Administración* (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Cavedon, N. (2003). *Antropología para Administradores*. Porto Alegre: Universidad Estatal.
- Celi, D. (2015). *Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la PUCE SD., 2014* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito Ecuador.
- Chiang, M.; Méndez, G.; Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.

- Choque, R., Salazar, V., Quispe, V. & Contreras, H. (2015). *Los Maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021*. En H. Contreras Evidencia para políticas públicas en educación superior (pp. 34-67). Lima: Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo del Ministerio de Educación.
- Davis, K. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill
- Denison, D. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley and Sons.
- Denison, D. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Bogotá: Legis,
- Denison, D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate?: a native's point of view on a decade of paradigms wars. *Academy of Management Review*, 21 (3), 619-656.
- Denison, D. (2002). *Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change?* Lausanne: International Institute for Management Development.
- Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York: John Wiley & Sons.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.
- Gan, F. y Trigine, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid. Ediciones Díaz Santos.
- Gibson, J.; Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. México: McGraw-Hill.
- González, Y. (2015). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de docentes en educación media general* (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012* (Tesis de Maestría). Universidad Privada Antenor Orrego. Lima, Perú.
- Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones*. España: Pearson, Prentice Hall.

- Gutiérrez, A. (2013). Reflexiones sobre la aptitud del desempeño docente ante la visión del Sistema Educativo Bolivariano. *ARJE: Revista de postgrado FACE-UC*. 7(12).
- Handy C. (1987). *The Gods of Management*. London: Souvenir Press.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. (8va Ed.) México: Editorial Thompson.
- Hernández, M. (2006). *La complejidad del estudio de la cultura organizacional*. México D.F.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición. México: Mc Graw Hill.
- Higuita, D. y Leal, J. (2010). Microculturas y cultura organizacional: construcción dialéctica en la organización. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, Universidad Militar Nueva Granada*, 18 (1), 151–167.
- Hofstede, G. (1984): *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M., (2011) *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (Octava ed.). México: Prentice Hall.
- Larentis, F. (2010). *Marketing relacional y cultura organizacional* (Tesis doctoral). Universidad Federal de Rio Grande del Sur. Rio Grande, Brasil.
- Levin, I. & Gottlieb, J. (2009). Realigning Organization Culture for Optimal Performance: Six principles & eight practices. *Organization Development Journal*. 27 (4), 31-46
- Libreros, A. (2011). *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del Valle del*

- Cauca (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- López, D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo* (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela.
- Luna, R. & Pezo, A. (2005). *Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Marín L. (2005). *Sociología para la empresa*. Madrid: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Martínez, M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra de empresas colombianas: reflexiones sobre la utilización del modelo de Denison. *Cuadernos de Administración*, 23(40), 163-190.
- Minedu (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Minedu.
- Mineduc (2013). *Resultados de evaluación docente*. Santiago de Chile: Mineduc.
- MinEducación (2014). *Informe de resultados de la evaluación de competencias para el ascenso o la reubicación de nivel salarial en el escalafón de docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002*. Bogotá: MinEDucación.
- Moreno, M. & Azcárate, C. (2003). Concepciones y creencias de los profesores universitarios de matemáticas acerca de la enseñanza de las ecuaciones diferenciales. *Enseñanza de las Ciencias*, 21(2), 265-280.
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria Red N° 07 Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- OCDE (2014). *TALIS 2013. Estudio internacional de la enseñanza y el aprendizaje*. Paris: OCDE.
- Parera, P. (1999). *El estudio de la cultura en el campo organizativo*. Madrid: Narcea.
- Pedraza, E.; Amaya, G.; Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* 16(3), 493-505.
- Popper, K. (2008). *La lógica de la investigación científica (2.a ed.)*. Madrid: Tecnos.

- Reid, W. & Epstein, L. (1972). *Task centered casework*. New York: Columbia University Press.
- Ritter, M. (2012). *Cultura Organizacional* (Primera ed.). Buenos Aires: Dircom.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. (8va. Ed.) México: Pretince hall.
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (2008). *Supervisión*. México: Pearson Pretince Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Décimoquinta Ed.). México: PEARSON.
- Rosales, E. (2012). *Análisis de la Influencia de la Cultura Institucional en las Prácticas Pedagógicas de los Docentes, desde los Criterios de los Directores, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia. El Caso de Cuatro Centros de Educación Básica, del Distrito Central*. (Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa, Honduras.
- Ruiz, J., Silva, N. & Vanga, M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(43), 417–441.
- Sánchez, H. Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Busiines Support Aneth.
- Schein, E. (1985). *Organizational culture and ledearship*. San Francisco: Jossey-Bas.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.
- Tejedor, E. (1993). *Experiencias españolas de evaluación de la enseñanza universitaria y nuevas perspectivas*. Gran canaria. Las palmas de Gran Canaria Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Thompson, A. y Strickland, A. (2004). *Administración Estratégica*. México: McGraw-Hill.
- Tinoco, O.; Quispe, C. & Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Industrial Data*, 17(2), 56-66.
- Tobón, S. (2008). *Formación basada en competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

- Torres, E. & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno - 2014 – Perú. *Comuni@cción, Puno*, 6(2), 5-14.
- Torres, J. & Castillo, S. (2016). Incidencia de las políticas de apoyo educativo en las estructuras organizativas de los centros desde la perspectiva del profesorado: un estudio en la provincia de Jaén. *Educación XX1*, 19(2), 205-228.
- Valderrama S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Ed. San Marcos.
- Valdéz, H. (2000). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
- Villa, A. & Morales, P. (1993). *La evaluación del profesor. Una visión de los principales problemas y enfoques en diversos contextos*. Vitoria: Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco.

VIII. Anexos

Anexo 1. Artículo científico



Cultura organizacional y desempeño docente Red 9. Villa María del Triunfo, 2016

Yannet Lucía Loayza Solier

yannetloayzas@hotmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

En la investigación titulada “Cultura organizacional y desempeño docente Red 9. Villa María del Triunfo, 2016”, tuvo el propósito de determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño docente de los colegios de la Red 9. El tipo de investigación fue básica, el diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 171 docentes de la Red 09 de la UGEL 01, distrito de Villa María del triunfo quienes fueron elegidos en forma intencional no probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.835, en el cuestionario de cultura organizacional y 0.803 en el cuestionario de desempeño docente. Los resultados hacen concluir que existe relación significativa ($p < 0,05$) y alta ($r = 0,882$), entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Estos resultados revelan que a mayor cultura organizacional mayores posibilidades de que los docentes mejoren su desempeño en la institución educativa.

Palabras claves: Cultura organizacional, desempeño docente, Red 9.

Abstract

In the investigation organizational titled "Culture and educational acting in the Red 9 of Villa María del Triunfo", was the purpose of determining the relationship between organizational culture and educational acting in an educational public institution. The investigation type was basic, the design not experimental, traverse and correlational. The sample was composed by 171 educational of the Red 09 of UGEL 01, district of Villa María del Triunfo who they were not chosen in intentional form probabilistic. The used technique was the survey and the instrument to gather the data it was the questionnaire. With the purpose of determining the validity of the instruments the trial of experts it was used and the dependability

was calculated using the Coefficient Alpha of Cronbach being the result 0.835, in the questionnaire of organizational culture and 0.803 in the questionnaire of educational acting. The results make conclude that significant relationship exists ($p < 005$) and strong ($r = 0882$), between organizational culture and educational acting in the Red 9 of UGEL 01 of Villa María del Triunfo 2016. These results reveal that to more culture bigger organizational possibilities that the educational ones better their acting in the educational institution.

Keywords: Organizational culture, educational acting, Red 9

Introducción

El desempeño docente es un tema que ha cobrado en los últimos años un importante valor en las discusiones internacionales dada la importancia de la función de los maestros en el éxito educativo y el desarrollo social. Asimismo, ha conseguido, también, un lugar especial en las agendas de las políticas educativas, sobre todo después de conocer los resultados de las evaluaciones internacionales de aprendizaje como son Timms, PISA, Serce, Terce, que colocan a los países de América Latina y el Caribe entre los últimos de un ranking donde prevalecen países de Europa y Asia.

Esto ha conllevado que diversos países Latinoamericanos inicien sus políticas de evaluación, no solo a estudiantes sino también a los docentes. En Chile, se realizaron en el año 2012 evaluaciones a 16428 docentes, como parte de su política de mejora, obteniéndose resultados esperanzadores, ya que el 66,8% resultaron competentes y el 10% destacados; el 22,3% tenían un desempeño básico y solo el 0,9% alcanzo un desempeño insatisfactorio (MINEDUC, 2013). En Colombia se cuenta con resultados de las evaluaciones de competencias para el ascenso y la reubicación (MinEducación, 2014) y se tiene que el estándar esperado es superar el 80% de acierto en todas las escalas aplicadas. En el 2013, de 68052 docentes participantes de la evaluación solo el 13,63% del total de evaluados superaron el estándar esperado.

La percepción en cuanto a la utilidad de estas evaluaciones recogidas desde la perspectiva del docente la ofrece la Prueba Talis (OCDE, 2013), en donde se ha evidenciado que los docentes perciben que las evaluaciones a las que están expuestos no guardan coherencia con lo que realmente debieran hacerse en las aulas. Por otro lado el estudio establece que esta percepción no permite que el docente asuma la evaluación como una opción de aprendizaje, por lo que pierde el efecto formativo de la evaluación.

En el Perú de los últimos años, ha sido prioridad de las políticas educativas mejorar el nivel y calidad de acceso de los docentes al sistema educativo, siendo el Marco del Buen Desempeño Docente uno de sus principales referentes. Luego

se entró a una política de evaluación de resultados educativos, siendo el ingreso al OCDE una de las principales decisiones por lo que los estudiantes fueron expuestos a tres evaluaciones PISA en los últimos años y a las pruebas ECE que de modo interno se implementa actualmente. Sin embargo ambas evaluaciones han concluido que existe grandes brechas en cuanto a calidad de la educación que el sistema educativo brinda, por lo que la atención nuevamente fue dirigida al desempeño del docente (Barber y Mourshed, 2008, citados en Alvarado y Llampén, 2011). Los autores señalados indican que los niños expuestos a docentes con limitado desempeño tienen pocas probabilidades de recuperar su nivel de aprendizaje posteriormente. Por otro lado también se ha evidenciado que es la calidad del docente lo que explica mejor los resultados obtenidos por el estudiante (Choque, Salazar, Quispe y Contreras, 2015). Por todo ello, se infiere que la calidad del docente es lo que permitirá mejorar los aprendizajes de los estudiantes., por lo que afianzar políticas de desarrollo docente debería ser de prioridad.

El cumplimiento de objetivos organizacionales es una premisa fundamental para definir el desempeño laboral. Desde esa perspectiva Pedraza, Amaya y Conde (2010), definen el desempeño laboral como las actuaciones que los trabajadores realizan con el objetivo de lograr los objetivos organizacionales. Ello significa el uso de competencias que permitan la realización de actividades, análisis y resolución de problemas a fin de lograr los objetivos organizacionales. En esa misma línea (Chiang, Méndez y Sánchez, 2010) definen el desempeño laboral como comportamientos individuales relacionados con las competencias que tiene un trabajador para conseguir los objetivos organizacionales. Por su parte, Gibson, Ivancevich y Donelly (2001), señalan que el desempeño laboral es el resultado de la combinación de componentes como calidad, eficiencia, efectividad del trabajador para alcanzar los propósitos de la organización.

Por otro lado, el desempeño docente es el cumplimiento de las actividades establecidos por la institución educativa que favorece el logro de las metas programadas; en términos estrictos, vendría a constituirse por el cumplimiento de las actividades de los procesos de enseñanza hacia los estudiantes (Fernández, 2008). En cierta medida son comportamientos observables del profesional docente que busca logros de aprendizaje en sus estudiantes y no solo transmitir información.

Por otro lado, es necesario señalar que el desempeño docente solo se evidencia al conocer sus posibilidades de medición. De acuerdo a Valdés (2000), la evaluación de desempeño es un proceso mediante el cual se recopilan información confiable para mejorar los procesos pedagógicos, orientándose en la competencia didáctica, las emociones y la responsabilidad.

No obstante, es necesario apuntar que este desempeño de los docentes está expuesto a diversas variables que no necesariamente le corresponde, sino que tiene que ver con elementos más contextuales como es el caso de la cultura organizacional.

De acuerdo a Parera (1999) la cultura organizacional es un sistema de valores y creencias compartidas; debido a ella, el personal, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control interactúan simultáneamente para generar reglas que regulan el desenvolvimiento de cada miembro de la organización. De acuerdo a esta definición se pueden los comportamientos observables y desde las creencias y valores que todos comparten. Según Libreros (2011) los valores de una organización, son creencias compartidas por los colaboradores de una organización acerca de hacer lo correcto y bien.

Tinoco, Quispe y Beltrán (2014) refirieron que la cultura organizacional “es un conjunto de valores, creencias, tradiciones y maneras de realizar las tareas que de modo consciente o inconsciente, cada organización toma y reserva con el tiempo y que supedita fuertemente el pensamiento y la conducta de sus miembros” (p. 54). Esta definición aclara que es necesario que se comparta valores y creencias entre las personas para que se establezca una determinada cultura organizacional que termine influyendo en ellos, ya que se constituye en modelo de desenvolvimiento general. Desde esta perspectiva, Koontz, Weihrich y Cannice (2012) aseguraron que la cultura organizacional es el “modelo general de conducta; es decir, las creencias y los valores compartidos que los miembros tienen en común” (p.291).

Compartir creencias y valores es la característica común que han asumido diversos autores para definir la cultura organizacional. De esa manera se tiene a Hellriegel y Slocum (2004), quienes consideraron que “la cultura organizacional constituye un estándar complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el tiempo” (p. 378). Otra característica asumida es que esas creencias y valores compartidos terminan influyendo en la conducta en cada uno de los miembros de la organización (Levin y Gottlieb, 2009). También Chiavenato (2011), refirió que la cultura organizacional “representa las reglas informales, no escritas, que guían la conducta cotidiana de los miembros de una organización y orientan sus actividades en el cumplimiento de los propósitos organizacionales” (p. 72), no solo en perfecta comunión sino con entusiasmo (Aktouf, 2002) y la asunción de modelos de comportamientos visibles e invisibles que en ella se expresan (Larentis, 2010).

En la presente tesis se parte de la premisa que la cultura organizacional está relacionada con el desempeño docente. Si bien es cierto pueden existir otras variables asociadas adicionales, se considera relevante abordar la cultura organizacional, dado que permite abordar el tema del cambio, el compromiso y los valores como propulsores de una mejor práctica pedagógica. La investigación asume dos enfoques relevantes en el campo organizacional y educativo. La cultura organizacional es abordada desde la teoría de Denison (1991), cuyo enfoque planteó que los valores, actitudes y comportamientos generan una representación cognitiva colectiva que se mantienen en el tiempo porque tienen sentido para los miembros de una organización. Por otro lado se encuentra el enfoque de formación basada por competencias de Tobón (2008), quien señala que el énfasis en la evaluación del desempeño docente no está en los estudiantes, tampoco en los docentes, sino en la relación intersistémica entre ambos y en donde subyacen conocimiento y prácticas regulatorias del proceso de aprender. De esta manera, la tesis pretende comprobar que esta representación cognitiva que representa la cultura organizacional de un colectivo, está relacionada a la posibilidad de que el docente afiance sus conocimientos y sus prácticas pedagógicas reguladas por las necesidades sociales y las características de los estudiantes.

Metodología

La investigación fue básico, porque se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes”. (Valderrama, 2013, p. 38).

El diseño elegido es correlacional, porque busca conocer la relación que existe entre dos variables en un contexto específico. Sánchez y Reyes (2015) señalaron que los diseños correlacionales “implican recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos” (p. 83).

La población de estudio estuvo conformada por 171 docentes de instituciones educativas de educación primaria de la Red 09 de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 (UGEL 1), ubicadas en el distrito de Villa María del Triunfo, provincia de Lima Metropolitana. La muestra de estudio estuvo conformada por todos los elementos de la población.

La técnica empleada fue la encuesta, en vista que la información es recogida usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se les hace las mismas preguntas en más o menos la misma manera (Behar, 2008, p. 62). Los instrumentos fueron cuestionarios, el cual “consiste en un conjunto de preguntas cerradas y abiertas respecto a una o más variables a

medir” (Taylor y Bogdan, 1994, p. 79). Su validez fue obtenida mediante el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada con el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.835 y 0.803 respectivamente, lo que significa que los instrumentos tienen alta confiabilidad.

Los datos fueron recolectados en forma grupal, contando con el consentimiento informado respectivo. El análisis descriptivo es presentado en tablas de frecuencias y porcentajes; y la comprobación de hipótesis, se realizaron mediante la prueba Rho de Spearman.

Resultados

Tabla 1

Descripción de las variables de estudio

		Frecuencia	Porcentaje
		(fi)	(%)
Cultura organizacional	Bajo	72	42,1
	Regular	79	46,2
	Alto	20	11,7
	Total	171	100,0
Desempeño docente	Deficiente	39	22,8
	Regular	78	45,6
	Excelente	54	31,6
	Total	171	100,0

En la Tabla 1 se observa que el 42,1% de los docentes de instituciones Educativas de la Red 9-UGEL 01 de Villa María del Triunfo perciben que el nivel de cultura organizacional es “Bajo”, el 46,2% que es “Regular” y el 11,7% que es “Alto”. Por otro lado, 22,8% consideran que su nivel de desempeño es “Deficiente”, el 45,6% que es “Regular” y el 31,6% que es “Excelente”.

A continuación se procede a mostrar los resultados de la comprobación de hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

H_a: Existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Los resultados son:

Tabla 2

Correlación de Spearman entre cultura organizacional y desempeño docente

		Cultura organizacional	Desempeño docente
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	171	171
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	171	171

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 2 muestra que se halló una correlación alta ($r = 0,882$), a un nivel estadístico significativo ($p < 0,05$), entre las variables cultura organizacional y desempeño docente. En razón a estos resultados se decide rechazar la hipótesis nula, es decir, Existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.

Discusión

Con el análisis realizado se ha evidenciado que existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente. Ello significa que aquel sistema de significados, creencias y valores que comparten unos con otros los integrantes de una organización (Denison, 2002), está relacionado el rendimiento laboral del docente ya que se desempeñan eficientemente para que los estudiantes aprendan de manera reflexiva, crítica y creativa, haciendo uso continuo de diversas fuentes de información y estrategias de investigación (Minedu 2012). Similares resultados encuentra Morocho (2012), ya que en su estudio evidenció la existencia una correlación significativa entre cultura organizacional y el desempeño docentes, añadiendo además que la cultura organizacional educativa es una herramienta eficaz para el desempeño docente. En esa línea autores como Torres y Zegarra (2015), han encontrado que existe una relación directa positiva fuerte entre clima organizacional y desempeño laboral; y por otro lado Tiinoco, Quispe y Beltrán (2014), por su parte señalaron que existe una relación positiva, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral. De acuerdo a

estos autores, un buen clima y la satisfacción del personal conllevan al fortalecimiento de la cultura organizacional y todas ellas en el desempeño del docente. Ello concuerda con lo hallado por González (2015), que en su estudio refiere que la cultura organizacional mejora la satisfacción laboral de los docentes; y lo hallado por Guarniz (2014), quien reportó que existe una correlación positiva y significativa entre satisfacción laboral y desempeño docente. En términos generales, la adaptabilidad que caracteriza una determinada cultura organizacional podrá facilitar los cambios en tanto se mejore su nivel de satisfacción. Por otro lado, la profesionalidad docente va en contra de aquellos desempeños rutinarios que es producto de la conformidad y apatía (López, 2015).

Conclusión

Existe relación significativa ($p < 0,05$) y alta ($r = 0,882$), entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Estos resultados revelan que a mayor cultura organizacional mayores posibilidades de que los docentes mejoren su desempeño en la institución educativa.

Referencias

- Aktouf, O. (2002). El simbolismo y la cultura organizacional, de los abusos conceptuales a las lecciones de campo. *Revista Ad-minister, Universidad EAFIT*. 1, 63-93
- Alvarado, B. & Llampén, Z. (2011). *¿Cuánto invertir en el aprendizaje de un alumno de primaria?* Academy for Educational Development: Proyecto USAID-PERÚ-SUMA.
- Chiang, M.; Méndez, G.; Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Choque, R., Salazar, V., Quispe, V. & Contreras, H. (2015). *Los Maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021*. En H. Contreras Evidencia para políticas públicas en educación superior (pp. 34-67). Lima: Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo del Ministerio de Educación.
- Denison, D. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Bogotá: Legis,
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.

- Hellriegel, D. & Slocum, J. (1999). *Comportamiento organizacional*. (8va Ed.) México: Editorial Thompson.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M., (2011) *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc GrawHill Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (Octava ed.). México: Prentice Hall.
- Larentis, F. (2010). *Marketing relacional y cultura organizacional* (Tesis doctoral). Universidad Federal de Rio Grande del Sur. Rio Grande, Brasil.
- Levin, I. & Gottlieb, J. (2009). Realigning Organization Culture for Optimal Performance: Six principles & eight practices. *Organization Development Journal*. 27 (4), 31-46
- Libreros, A. (2011). *Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del Valle del Cauca* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Mineduc (2013). *Resultados de evaluación docente*. Santiago de Chile: Mineduc.
- MinEducación (2014). *Informe de resultados de la evaluación de competencias para el ascenso o la reubicación de nivel salarial en el escalafón de docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002*. Bogotá: MinEDucación.
- OCDE (2014). *TALIS 2013. Estudio internacional de la enseñanza y el aprendizaje*. Paris: OCDE
- Parera, P. (1999). *El estudio de la cultura en el campo organizativo*. Madrid: Narcea
- Pedraza, E.; Amaya, G.; Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* 16(3), 493-505
- Tinoco, O.; Quispe, C. & Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Industrial Data*, 17(2), 56-66.
- Valdéz, H. (2000). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*. Cuba: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016							
AUTOR: Br. Yannet Loayza							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general ¿Qué relación existe entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre involucramiento y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016? ¿Qué relación existe entre consistencia y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje,	Objetivo General Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre involucramiento y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Determinar la relación que existe entre consistencia y desempeño docente (preparación para el aprendizaje,	Hipótesis general Existe relación significativa entre cultura organizacional y desempeño docente en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Hipótesis específicas Existe relación significativa entre involucramiento y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016. Existe relación significativa entre consistencia y desempeño docente (preparación para el aprendizaje,	Variable 1: Cultura Organizacional (Denison, 2001)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Involucramien- to	- Empoderamiento - Trabajo en equipo - Desarrollo de capacidades	1 – 6	Escala ordinal de cuatro categorías	Nunca=1 Pocas veces=2 A veces=3 Siempre=4
			Consistencia	- Valores centrales - Acuerdos - Coordinación e interacción	7– 12		
			Adaptabilidad	- Orientación al cambio - Orientación al usuario - Aprendizaje organizativo	13 – 18		
			Misión	- Dirección y propósitos estratégicos - Metas y objetivos - Visión institucional	19 – 24		

participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?	aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016	participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.	Variable 2: Desempeño docente (Minedu, 2012)				
¿Qué relación existe entre adaptabilidad y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?	Determinar la relación que existe entre adaptabilidad y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.	Existe relación significativa entre adaptabilidad y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
¿Qué relación existe entre misión y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016?	Determinar la relación que existe entre misión y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.	Existe relación significativa entre misión y desempeño docente (preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y profesionalidad e identidad docente) en la Red 9 de la UGEL 01 de Villa María del Triunfo, 2016.	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce las particularidades de sus estudiantes y el área que enseña - Planifica la enseñanza con sus colegas 	1 – 5	Escala ordinal de cuatro categorías	Nunca=1 Pocas veces=2 A veces=3 Siempre=4
			Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Crea un clima escolar que favorece el aprendizaje - Es seguro durante el proceso de enseñanza - Evalúa el aprendizaje durante el proceso de enseñanza 	6 – 14		
			Participación en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en la gestión de la escuela - Establece relaciones de colaboración con actores del contexto. 	15 – 20		
			Profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica pedagógica y participa en procesos de aprendizaje continuo. - Es ético en el ejercicio de su profesión. 	21 – 25		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Es básica porque “sirve de cimiento a la investigación aplicada y tecnológica ”</p> <p>Es correlacional porque “se quiere conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos variables en un contexto determinado</p> <p>Es cuantitativa, “porque se trabaja con datos numéricos los cuales son estadísticamente representativos”</p> <p>Es transeccional “porque se recolectará datos en un solo momento, en un tiempo único”</p> <p>Alcance: Correlacional.</p> <p>Diseño: no experimental porque “se realizará sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández et al, 2010, p.149)</p> <p>Transeccional porque “se</p>	<p>Población: La población estará constituida 171 docentes de instituciones educativas de educación primaria de la Red 09 de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 (UGEL 1), ubicadas en el distrito de Villa María del Triunfo, provincia de Lima Metropolitana.</p> <p>Tipo de muestreo: La muestra será no probabilística porque “la elección de los casos no depende de que todos tengan la probabilidad de ser elegidos, sino del decisión del investigador” (Hernández et al. 2010, p.190</p> <p>Tamaño de la muestra: 171</p>	<p>Variable X: CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Técnicas: encuestas</p> <p>Instrumento: Cuestionario de cultura organizacional Autor: Denison Año: 2001</p> <p>Monitoreo: -Presentación del Oficio al director -Autorización -Sellado de Asistencia -Aplicación de los instrumentos en las aulas seleccionadas -Recojo y tabulación de la información</p> <p>Ámbito de aplicación: Docentes de educación básica regular.</p> <p>Forma de aplicación: Individual o colectiva</p> <hr/> <p>Variable Y: DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>Técnicas: encuestas, Instrumento: Cuestionario de desempeño docente Autor: Adaptación MINEDU Año: 2012</p> <p>Monitoreo: Presentación del oficio al director -Autorización -Sellado de Asistencia -Aplicación de los instrumentos en las aulas seleccionadas -Recojo y tabulación de la información</p>	<p>Descriptiva: Tenemos: 1. la distribución de frecuencia 2. Representación gráfica</p> <p>Inferencial: Correlación de Spearman</p>

recolectará datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández et. al, 2010, p. 151). Método: Cuantitativo		Ámbito de aplicación: Docentes de educación básica regular Forma de aplicación: directa y grupal	
--	--	---	--

Anexo 3. Consentimiento por la institución**INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA No. 6057****"VIRGEN DE LOURDES"**

JR. CASMA S/N - PARADERO 14 -V.D.L.- NUEVA ESPERANZA-V.M.T. TELEFONO: 2911795

CONSTANCIA


EL DIRECTOR COORDINADOR GENERAL DE LAS RED 9 UGEL 01 – VILLA MARIA DEL TRIUNFO, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°01 LIMA SUR; QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que la Docente Yannet Lucía, Loayza Solier, ha realizado su Trabajo de Investigación Titulado: “Cultura organizacional y desempeño docente” en las Instituciones Educativas de la Red 9 en la jurisdicción de la UGEL 01.

Expidió la presente constancia para los fines convenientes.

Villa María del Triunfo, 30 de noviembre del 2016


OSCAR MONTENEGRO LÓPEZ
DIRECTOR IIEE 6057 VIRGEN DE LOURDES
COORDINADOR GENERAL RED 9 -UGEL 01

Anexo 4. Matriz de datos

	Involucramiento	Consistencia	Adaptabilidad	Misión	Cultura organizacional	Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión	Profesionalidad e identidad docente	Desempeño docente
1	6	7	6	11	30	5	31	8	8	52
2	13	22	16	16	67	11	35	22	19	87
3	13	10	16	7	46	5	26	17	15	63
4	18	16	13	13	60	10	33	16	18	77
5	11	10	10	8	39	20	20	8	6	54
6	16	12	18	16	62	15	31	12	16	74
7	7	6	8	9	30	6	23	11	14	54
8	10	10	8	9	37	7	17	8	5	37
9	18	9	8	7	42	8	21	6	12	47
10	15	17	16	12	60	12	29	20	17	78
11	9	8	8	11	36	5	15	10	9	39
12	15	6	15	11	47	7	23	20	12	62
13	11	10	6	8	35	6	11	9	16	42
14	10	10	10	7	37	7	18	7	6	38
15	16	7	6	11	40	6	26	9	11	52
16	13	6	16	6	41	6	27	16	10	59
17	15	8	15	8	46	10	24	12	12	58
18	20	21	17	20	78	14	33	24	20	91
19	12	14	18	8	52	6	21	20	10	57
20	19	22	13	14	68	18	29	20	16	83
21	6	7	6	11	30	9	14	11	7	41
22	15	17	13	6	51	8	25	17	15	65

23	19	22	20	24	85	16	31	21	16	84
24	7	6	10	10	33	8	16	10	6	40
25	20	21	17	20	78	20	36	22	19	97
26	18	15	16	12	61	14	20	19	15	68
27	18	15	16	16	65	7	19	13	11	50
28	13	12	15	14	54	15	18	16	12	61
29	12	7	13	11	43	8	19	8	15	50
30	13	19	15	14	61	20	26	20	18	84
31	13	13	18	16	60	13	29	19	20	81
32	16	12	13	13	54	15	31	14	16	76
33	18	8	18	8	52	8	17	19	14	58
34	19	22	20	24	85	18	34	23	17	92
35	7	6	7	6	26	8	15	6	9	38
36	18	6	18	9	51	6	22	10	12	50
37	8	9	8	7	32	6	9	9	8	32
38	15	17	13	13	58	13	27	12	15	67
39	13	14	15	9	51	8	23	19	15	65
40	7	6	6	9	28	8	11	7	7	33
41	6	8	9	8	31	5	10	7	6	28
42	13	12	15	12	52	6	22	15	14	57
43	13	10	10	8	41	5	25	7	15	52
44	18	16	12	14	60	14	33	20	17	84
45	18	15	13	8	54	6	21	15	12	54
46	15	21	13	13	62	18	17	22	16	73
47	20	21	17	12	70	19	30	24	20	93
48	23	19	16	13	71	16	33	22	16	87
49	12	10	13	9	44	6	20	14	11	51

50	19	22	20	14	75	17	35	16	15	83
51	23	19	22	19	83	16	32	19	16	83
52	12	14	18	16	60	11	23	14	12	60
53	9	8	10	8	35	5	12	7	8	32
54	18	22	16	12	68	16	34	22	20	92
55	23	19	22	19	83	8	35	19	16	78
56	12	14	18	12	56	10	24	18	12	64
57	18	17	16	11	62	5	26	14	12	57
58	20	21	15	16	72	20	31	22	17	90
59	6	8	8	8	30	6	13	6	5	30
60	8	9	8	7	32	7	13	11	5	36
61	6	7	6	11	30	5	31	8	8	52
62	13	22	16	16	67	11	35	22	19	87
63	13	10	16	7	46	5	26	17	15	63
64	18	16	13	13	60	10	33	16	18	77
65	11	10	10	8	39	20	20	8	6	54
66	16	12	18	16	62	15	31	12	16	74
67	7	6	8	9	30	6	23	11	14	54
68	10	10	8	9	37	7	17	8	5	37
69	18	9	8	7	42	8	21	6	12	47
70	15	17	16	12	60	12	29	20	17	78
71	9	8	8	11	36	5	15	10	9	39
72	15	6	15	11	47	7	23	20	12	62
73	11	10	6	8	35	6	11	9	16	42
74	10	10	10	7	37	7	18	7	6	38
75	16	7	6	11	40	6	26	9	11	52
76	13	6	16	6	41	6	27	16	10	59

77	15	8	15	8	46	10	24	12	12	58
78	20	21	17	20	78	14	33	24	20	91
79	12	14	18	8	52	6	21	20	10	57
80	19	22	13	14	68	18	29	20	16	83
81	6	7	6	11	30	9	14	11	7	41
82	15	17	13	6	51	8	25	17	15	65
83	19	22	20	24	85	16	31	21	16	84
84	7	6	10	10	33	8	16	10	6	40
85	20	21	17	20	78	20	36	22	19	97
86	18	15	16	12	61	14	20	19	15	68
87	18	15	16	16	65	7	19	13	11	50
88	13	12	15	14	54	15	18	16	12	61
89	12	7	13	11	43	8	19	8	15	50
90	13	19	15	14	61	20	26	20	18	84
91	13	13	18	16	60	13	29	19	20	81
92	16	12	13	13	54	15	31	14	16	76
93	18	8	18	8	52	8	17	19	14	58
94	19	22	20	24	85	18	34	23	17	92
95	7	6	7	6	26	8	15	6	9	38
96	18	6	18	9	51	6	22	10	12	50
97	8	9	8	7	32	6	9	9	8	32
98	15	17	13	13	58	13	27	12	15	67
99	13	14	15	9	51	8	23	19	15	65
100	7	6	6	9	28	8	11	7	7	33
101	6	8	9	8	31	5	10	7	6	28
102	13	12	15	12	52	6	22	15	14	57
103	13	10	10	8	41	5	25	7	15	52

104	18	16	12	14	60	14	33	20	17	84
105	18	15	13	8	54	6	21	15	12	54
106	15	21	13	13	62	18	17	22	16	73
107	20	21	17	12	70	19	30	24	20	93
108	23	19	16	13	71	16	33	22	16	87
109	12	10	13	9	44	6	20	14	11	51
110	19	22	20	14	75	17	35	16	15	83
111	23	19	22	19	83	16	32	19	16	83
112	12	14	18	16	60	11	23	14	12	60
113	9	8	10	8	35	5	12	7	8	32
114	18	22	16	12	68	16	34	22	20	92
115	23	19	22	19	83	8	35	19	16	78
116	12	14	18	12	56	10	24	18	12	64
117	18	17	16	11	62	5	26	14	12	57
118	20	21	15	16	72	20	31	22	17	90
119	6	8	8	8	30	6	13	6	5	30
120	8	9	8	7	32	7	13	11	5	36
121	6	7	6	11	30	5	31	8	8	52
122	13	22	16	16	67	11	35	22	19	87
123	13	10	16	7	46	5	26	17	15	63
124	18	16	13	13	60	10	33	16	18	77
125	11	10	10	8	39	20	20	8	6	54
126	16	12	18	16	62	15	31	12	16	74
127	7	6	8	9	30	6	23	11	14	54
128	10	10	8	9	37	7	17	8	5	37
129	18	9	8	7	42	8	21	6	12	47
130	15	17	16	12	60	12	29	20	17	78

131	9	8	8	11	36	5	15	10	9	39
132	15	6	15	11	47	7	23	20	12	62
133	11	10	6	8	35	6	11	9	16	42
134	10	10	10	7	37	7	18	7	6	38
135	16	7	6	11	40	6	26	9	11	52
136	13	6	16	6	41	6	27	16	10	59
137	15	8	15	8	46	10	24	12	12	58
138	20	21	17	20	78	14	33	24	20	91
139	12	14	18	8	52	6	21	20	10	57
140	19	22	13	14	68	18	29	20	16	83
141	6	7	6	11	30	9	14	11	7	41
142	15	17	13	6	51	8	25	17	15	65
143	19	22	20	24	85	16	31	21	16	84
144	7	6	10	10	33	8	16	10	6	40
145	20	21	17	20	78	20	36	22	19	97
146	18	15	16	12	61	14	20	19	15	68
147	18	15	16	16	65	7	19	13	11	50
148	13	12	15	14	54	15	18	16	12	61
149	12	7	13	11	43	8	19	8	15	50
150	13	19	15	14	61	20	26	20	18	84
151	13	13	18	16	60	13	29	19	20	81
152	16	12	13	13	54	15	31	14	16	76
153	18	8	18	8	52	8	17	19	14	58
154	19	22	20	24	85	18	34	23	17	92
155	7	6	7	6	26	8	15	6	9	38
156	18	6	18	9	51	6	22	10	12	50
157	8	9	8	7	32	6	9	9	8	32

158	15	17	13	13	58	13	27	12	15	67
159	13	14	15	9	51	8	23	19	15	65
160	7	6	6	9	28	8	11	7	7	33
161	6	8	9	8	31	5	10	7	6	28
162	13	12	15	12	52	6	22	15	14	57
163	13	10	10	8	41	5	25	7	15	52
164	18	16	12	14	60	14	33	20	17	84
165	18	15	13	8	54	6	21	15	12	54
166	15	21	13	13	62	18	17	22	16	73
167	20	21	17	12	70	19	30	24	20	93
168	23	19	16	13	71	16	33	22	16	87
169	12	10	13	9	44	6	20	14	11	51
170	19	22	20	14	75	17	35	16	15	83
171	23	19	22	19	83	16	32	19	16	83

Anexo 5. Instrumentos

Cuestionario de cultura organizacional

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo. Cada una tiene cuatro opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral.

Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el puntaje correspondiente en la casilla. Elija el puntaje que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

4. Siempre

3. A veces

2. Pocas veces

1. Nunca

	DIMENSIÓN 1 : INVOLUCRAMIENTO	1	2	3	4
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos y empoderados con su trabajo.				
2	Cada miembro de esta institución cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.				
3	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.				
4	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.				
5	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.				
6	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.				
	DIMENSION 2: CONSISTENCIA				
7	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos				
8	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto -				

9	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen				
10	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles				
11	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común				
12	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.				
	DIMENSION 3: ADAPTABILIDAD				
13	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.				
14	Respondemos bien a los cambios del entorno.				
15	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.				
16	Todos tenemos una comprensión profunda de las necesidades y características de nuestros estudiantes				
17	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.				
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.				
	DIMENSIÓN 4 : MISIÓN				
19	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.				
20	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.				
21	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.				
22	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.				
23	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.				
24	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.				

Cuestionario de desempeño docente

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el desempeño docente. Cada una tiene cuatro opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

4. Siempre

3. A veces

2. Pocas veces

1. Nunca

	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	1	2	3	4
1	Conozco las características y necesidades de mi estudiantes				
2	Organizo mi sesión de aprendizaje para despertar curiosidad e interés en mis estudiantes.				
3	Planifico el aprendizaje considerando las necesidades e intereses de mis estudiantes				
4	Realiza mi programación curricular en coordinación con mis colegas				
5	Lo que les enseño a mis estudiantes es lo mismo que en otra sección del mismo grado porque están coordinadas				
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE				
6	Mis estudiantes me quieren.				
7	Hago respetar los acuerdos de convivencia en el aula				
8	Cuando hay algún conflicto entre mis estudiantes, converso con ellos sobre los acuerdos de convivencia del aula				
9	Controlo y reviso las tareas que ordeno				
10	Me preocupa que mis estudiantes aprendan				
11	Mis estudiantes le cuentan a los demás lo que aprendieron en clase				
12	Evalúo a mis estudiantes con exámenes, cuadernos y trabajos escolares.				
13	Tengo información del avance de mis estudiantes cuando me				

	preguntan				
14	Trato a todos por igual cuando evalúo los trabajos escolares				
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN				
15	Participo en las reuniones de trabajo programadas				
16	En reuniones escucho sugerencias sobre situaciones de aprendizaje para mis estudiantes				
17	Me llevo bien con el director y respeto su autoridad				
18	Desarrollo proyectos en coordinación con actores de la comunidad				
19	Hago participar a los padres en los aprendizajes de mis estudiantes.				
20	Las tareas que solicito son relacionados a temas que forman parte de la comunidad				
	DIMENSIÓN 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE				
21	Me llevo bien con los profesores de la IE				
22	Me capacito continuamente en temas que fortalecen mis competencia profesional				
23	Participo en actividades o reuniones de tipo académico dentro o fuera de la institución educativa				
24	Me han dicho que suelo actuar con responsabilidad y honestidad.				
25	Tomo decisiones respetando los derechos de los niños y sus padres.				

Tablas de interpretación de instrumentos

Interpretación:

La interpretación de los resultados, se realiza con ayuda de la siguiente tabla:

Tabla 1.

Niveles de interpretación del cuestionario de cultura organizacional

	Bajo	Regular	Alto
Involucramiento	6 – 11	12 – 18	19 – 24
Consistencia	6 – 11	12 – 18	19 – 24
Adaptabilidad	6 – 11	12 – 18	19 – 24
Misión	6 – 11	12 – 18	19 – 24
Global	24 – 47	48– 72	73– 96

Interpretación:

Para interpretar los resultados, se utiliza la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 2.

Niveles de interpretación del cuestionario de desempeño docente

	Deficiente	Regular	Excelente
Preparación para el aprendizaje	5 - 9	10 - 15	16 - 20
Enseñanza para el aprendizaje	9 - 17	18 - 27	28 - 36
Participación en la gestión	6 - 11	12 - 18	19 - 24
Profesionalidad e identidad docente	5 - 9	10 - 15	16 - 20
Global	25 - 49	50 - 75	76 - 100

Anexo 6. Formato de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : INVOLUCRAMIENTO								
1	La mayoría de los miembros de esta institución están muy comprometidos con su trabajo.	X		X		X		
2	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en la institución educativa.	X		X		X		
3	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta institución educativa.	X		X		X		
4	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	X		X		X		
5	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	X		X		X		
6	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	X		X		X		
DIMENSION 2: CONSISTENCIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	X		X		X		
8	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	X		X		X		
9	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	X		X		X		
10	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	X		X		X		
11	Las personas de diferentes grupos de esta institución educativa tienen una perspectiva común	X		X		X		
12	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : ADAPTABILIDAD								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	X		X		X		
14	Respondemos bien a los cambios del entorno.	X		X		X		
15	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.	X		X		X		
16	Todos tenemos una comprensión profunda de las necesidades y características de nuestros estudiantes	X		X		X		
17	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	X		X		X		
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	X		X		X		

19	Hago participar a los padres en los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X	
20	Las tareas que solicito son relacionados a temas que forman parte de la comunidad	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No
21	Me llevo bien con los profesores de la IE	X		X		X	
22	Me capacito continuamente en temas que fortalecen mis competencia profesional	X		X		X	
23	Participo en actividades o reuniones de tipo académico dentro o fuera de la institución educativa	X		X		X	
24	Me han dicho que suelo actuar con responsabilidad y honestidad.	X		X		X	
25	Tomo decisiones respetando los derechos de los niños y sus padres.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mc: EVANGELISTA MONTESINOS ROSA DNI: 92961036

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹**Perinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

18 de 11 del 2016


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : INVOLUCRAMIENTO								
1	La mayoría de los miembros de esta institución están muy comprometidos con su trabajo.	X		X		X		
2	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en la institución educativa.	X		X		X		
3	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta institución educativa.	X		X		X		
4	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	X		X		X		
5	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	X		X		X		
6	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	X		X		X		
DIMENSION 2: CONSISTENCIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	X		X		X		
8	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	X		X		X		
9	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	X		X		X		
10	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	X		X		X		
11	Las personas de diferentes grupos de esta institución educativa tienen una perspectiva común	X		X		X		
12	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : ADAPTABILIDAD								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	X		X		X		
14	Respondemos bien a los cambios del entorno.	X		X		X		
15	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.	X		X		X		
16	Todos tenemos una comprensión profunda de las necesidades y características de nuestros estudiantes	X		X		X		
17	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	X		X		X		
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	X		X		X		

19	Hago participar a los padres en los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X		
20	Las tareas que solicito son relacionados a temas que forman parte de la comunidad	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me llevo bien con los profesores de la IE	X		X		X		
22	Me capacito continuamente en temas que fortalecen mis competencia profesional	X		X		X		
23	Participo en actividades o reuniones de tipo académico dentro o fuera de la institución educativa	X		X		X		
24	Me han dicho que suelo actuar con responsabilidad y honestidad.	X		X		X		
25	Tomo decisiones respetando los derechos de los niños y sus padres.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sanchez Durazo Adribal DNI: 07099222

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

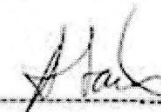
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de 11 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : INVOLUCRAMIENTO								
1	La mayoría de los miembros de esta institución están muy comprometidos con su trabajo.	X		X		X		
2	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en la institución educativa.	X		X		X		
3	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta institución educativa.	X		X		X		
4	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	X		X		X		
5	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	X		X		X		
6	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	X		X		X		
DIMENSION 2: CONSISTENCIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos	X		X		X		
8	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	X		X		X		
9	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	X		X		X		
10	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles	X		X		X		
11	Las personas de diferentes grupos de esta institución educativa tienen una perspectiva común	X		X		X		
12	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 : ADAPTABILIDAD								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	X		X		X		
14	Respondemos bien a los cambios del entorno.	X		X		X		
15	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes conducen a menudo a introducir cambios.	X		X		X		
16	Todos tenemos una comprensión profunda de las necesidades y características de nuestros estudiantes	X		X		X		
17	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	X		X		X		
18	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	X		X		X		

19	Hago participar a los padres en los aprendizajes de mis estudiantes.	x		x		x		
20	Las tareas que solicito son relacionados a temas que forman parte de la comunidad	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me llevo bien con los profesores de la IE	x		x		x		
22	Me capacito continuamente en temas que fortalecen mis competencia profesional	x		x		x		
23	Participo en actividades o reuniones de tipo académico dentro o fuera de la institución educativa	x		x		x		
24	Me han dicho que suelo actuar con responsabilidad y honestidad.	x		x		x		
25	Tomo decisiones respetando los derechos de los niños y sus padres	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Huamani Lupa Rosal DNI: 09494505

Especialidad del validador: Docencia en Gestión Educativa

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

18 de 11 del 2016 ⁶


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE								
1	Conozco las características y necesidades de mi estudiantes	X		X		X		
2	Organizo mi sesión de aprendizaje para despertar curiosidad e interés en mis estudiantes.	X		X		X		
3	Planifico el aprendizaje considerando las necesidades e intereses de mis estudiantes	X		X		X		
4	Realiza mi programación curricular en coordinación con mis colegas	X		X		X		
5	Lo que les enseño a mis estudiantes es lo mismo que en otra sección del mismo grado porque están coordinadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE								
6	Mis estudiantes me quieren.	X		X		X		
7	Hago respetar los acuerdos de convivencia en el aula	X		X		X		
8	Cuando hay algún conflicto entre mis estudiantes, converso con ellos sobre los acuerdos de convivencia del aula	X		X		X		
9	Controlo y reviso las tareas que ordeno	X		X		X		
10	Me preocupa que mis estudiantes aprendan	X		X		X		
11	Mis estudiantes le cuentan a los demás lo que aprendieron en clase	X		X		X		
12	Evalúo a mis estudiantes con exámenes, cuadernos y trabajos escolares.	X		X		X		
13	Tengo información del avance de mis estudiantes cuando me preguntan	X		X		X		
14	Trato a todos por igual cuando evalúo los trabajos escolares	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN								
15	Participo en las reuniones de trabajo programadas	X		X		X		
16	En reuniones escucho sugerencias sobre situaciones de aprendizaje para mis estudiantes	X		X		X		
17	Me llevo bien con el director y respeto su autoridad	X		X		X		
18	Desarrollo proyectos en coordinación con actores de la comunidad	X		X		X		

19	Hago participar a los padres en los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X	
20	Las tareas que solicito son relacionados a temas que forman parte de la comunidad	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No
21	Me llevo bien con los profesores de la IE	X		X		X	
22	Me capacito continuamente en temas que fortalecen mis competencia profesional	X		X		X	
23	Participo en actividades o reuniones de tipo académico dentro o fuera de la institución educativa	X		X		X	
24	Me han dicho que suelo actuar con responsabilidad y honestidad.	X		X		X	
25	Tomo decisiones respetando los derechos de los niños y sus padres.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: EVANGELISTA MONTESINOS ROSA DNI: 98961036

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de 11 del 2016


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE								
1	Conozco las características y necesidades de mi estudiantes	X		X		X		
2	Organizo mi sesión de aprendizaje para despertar curiosidad e interés en mis estudiantes.	X		X		X		
3	Planifico el aprendizaje considerando las necesidades e intereses de mis estudiantes	X		X		X		
4	Realiza mi programación curricular en coordinación con mis colegas	X		X		X		
5	Lo que les enseño a mis estudiantes es lo mismo que en otra sección del mismo grado porque están coordinadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE								
6	Mis estudiantes me quieren.	X		X		X		
7	Hago respetar los acuerdos de convivencia en el aula	X		X		X		
8	Cuando hay algún conflicto entre mis estudiantes, converso con ellos sobre los acuerdos de convivencia del aula	X		X		X		
9	Controlo y reviso las tareas que ordeno	X		X		X		
10	Me preocupa que mis estudiantes aprendan	X		X		X		
11	Mis estudiantes le cuentan a los demás lo que aprendieron en clase	X		X		X		
12	Evalúo a mis estudiantes con exámenes, cuadernos y trabajos escolares.	X		X		X		
13	Tengo información del avance de mis estudiantes cuando me preguntan	X		X		X		
14	Trato a todos por igual cuando evalúo los trabajos escolares	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN								
15	Participo en las reuniones de trabajo programadas	X		X		X		
16	En reuniones escucho sugerencias sobre situaciones de aprendizaje para mis estudiantes	X		X		X		
17	Me llevo bien con el director y respeto su autoridad	X		X		X		
18	Desarrollo proyectos en coordinación con actores de la comunidad	X		X		X		

19	Hago participar a los padres en los aprendizajes de mis estudiantes.	x		X		x	
20	Las tareas que solicito son relacionados a temas que forman parte de la comunidad	x		x		X	
DIMENSIÓN 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No
21	Me llevo bien con los profesores de la IE	x		x		x	
22	Me capacito continuamente en temas que fortalecen mis competencia profesional	x		X		X	
23	Participo en actividades o reuniones de tipo académico dentro o fuera de la institución educativa	X		x		X	
24	Me han dicho que suelo actuar con responsabilidad y honestidad.	x		X		x	
25	Tomo decisiones respetando los derechos de los niños y sus padres.	x		x		X	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Huamani Lupa Raquel DNI: 09494505

Especialidad del validador: Docencia en Gestión Educativa

18 de 11 del 2016

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE								
1	Conozco las características y necesidades de mi estudiantes	X		X		X		
2	Organizo mi sesión de aprendizaje para despertar curiosidad e interés en mis estudiantes.	X		X		X		
3	Planifico el aprendizaje considerando las necesidades e intereses de mis estudiantes	X		X		X		
4	Realizo mi programación curricular en coordinación con mis colegas	X		X		X		
5	Lo que les enseño a mis estudiantes es lo mismo que en otra sección del mismo grado porque están coordinadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE								
6	Mis estudiantes me quieren.	X		X		X		
7	Hago respetar los acuerdos de convivencia en el aula	X		X		X		
8	Cuando hay algún conflicto entre mis estudiantes, converso con ellos sobre los acuerdos de convivencia del aula	X		X		X		
9	Controlo y reviso las tareas que ordeno	X		X		X		
10	Me preocupa que mis estudiantes aprendan	X		X		X		
11	Mis estudiantes le cuentan a los demás lo que aprendieron en clase	X		X		X		
12	Evalúo a mis estudiantes con exámenes, cuadernos y trabajos escolares.	X		X		X		
13	Tengo información del avance de mis estudiantes cuando me preguntan	X		X		X		
14	Trato a todos por igual cuando evalúo los trabajos escolares							
DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN								
15	Participo en las reuniones de trabajo programadas	X		X		X		
16	En reuniones escucho sugerencias sobre situaciones de aprendizaje para mis estudiantes	X		X		X		
17	Me llevo bien con el director y respeto su autoridad	X		X		X		
18	Desarrollo proyectos en coordinación con actores de la comunidad	X		X		X		

19	Hago participar a los padres en los aprendizajes de mis estudiantes.	X		X		X	
20	Las tareas que solicito son relacionados a temas que forman parte de la comunidad	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		Si	No	Si	No	Si	No
21	Me llevo bien con los profesores de la IE	X		X		X	
22	Me capacito continuamente en temas que fortalecen mis competencia profesional	X		X		X	
23	Participo en actividades o reuniones de tipo académico dentro o fuera de la institución educativa	X		X		X	
24	Me han dicho que suelo actuar con responsabilidad y honestidad.	X		X		X	
25	Tomo decisiones respetando los derechos de los niños y sus padres.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Sanchez Aurora Adribal DNI: 07099222

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

18 de 11 del 2016

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

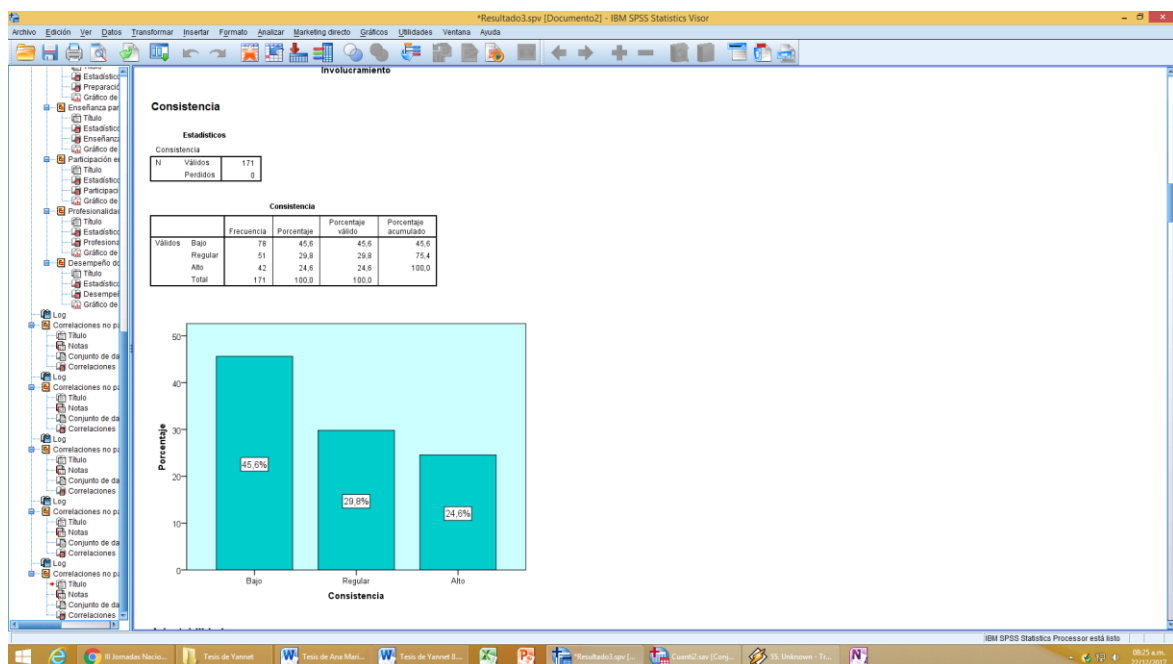
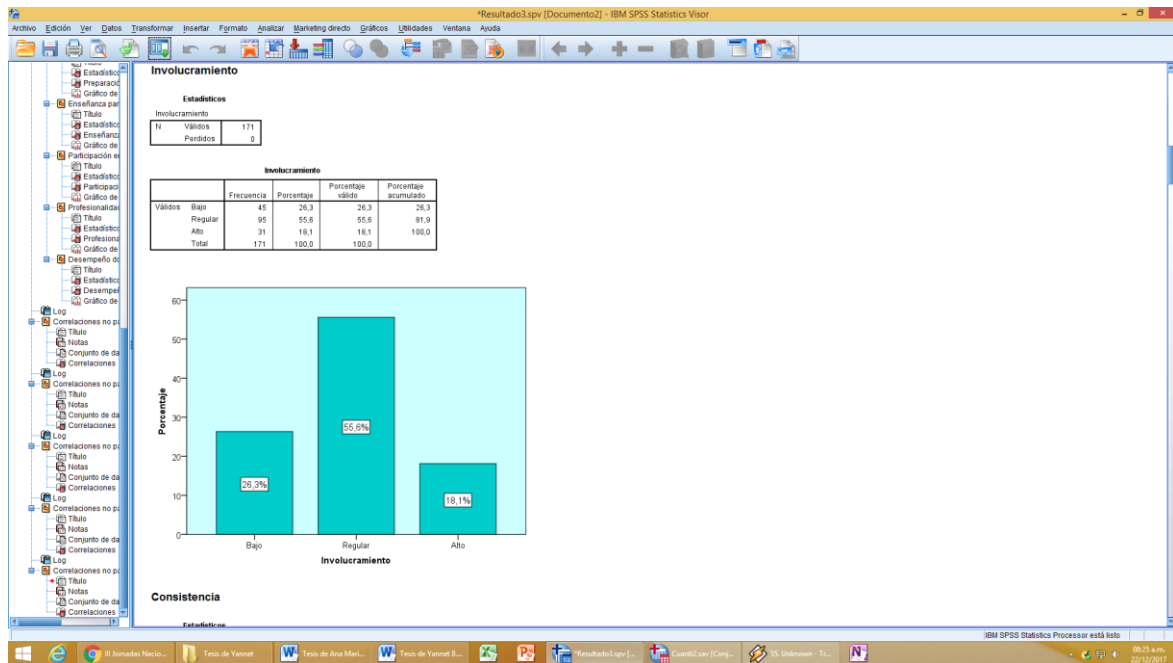
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

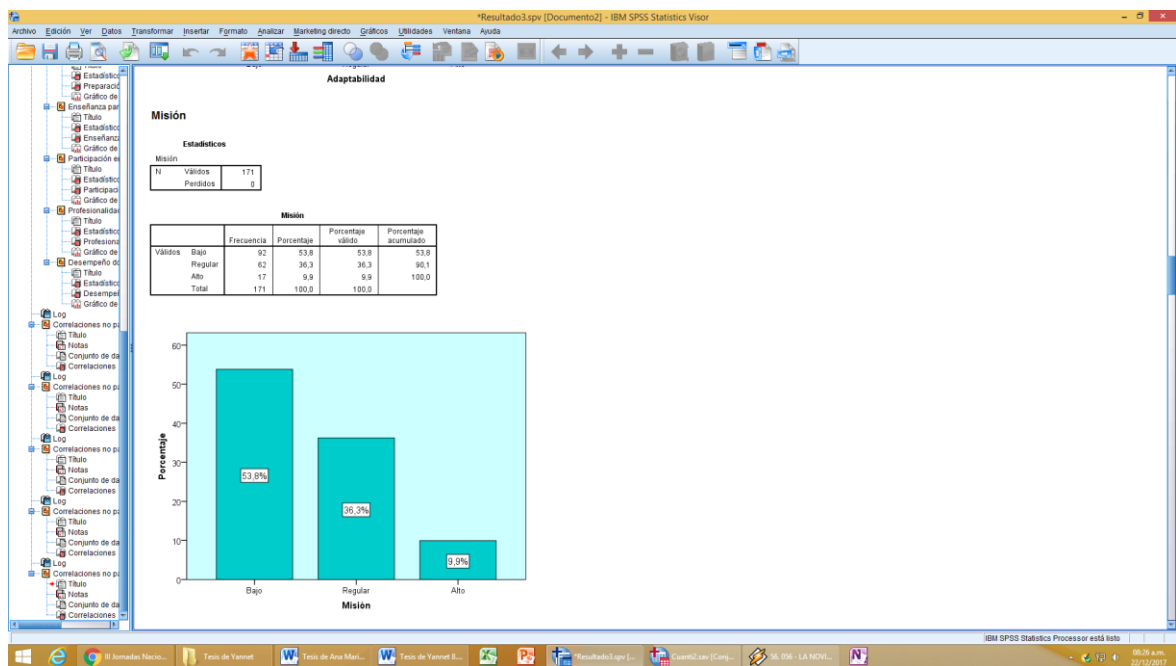
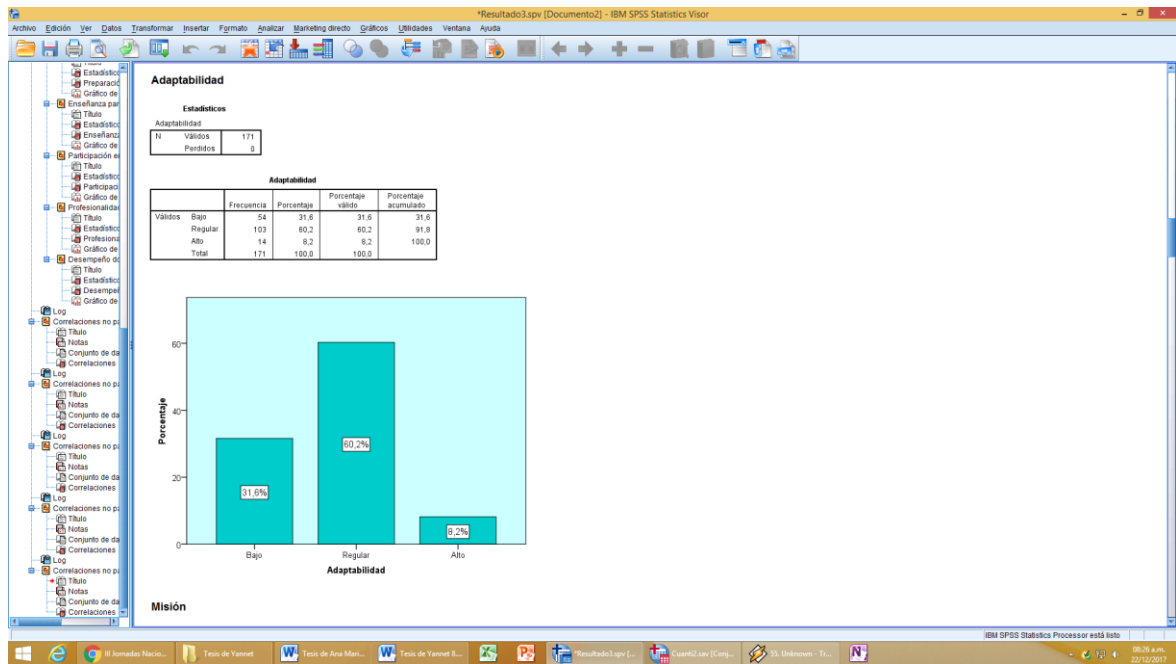
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

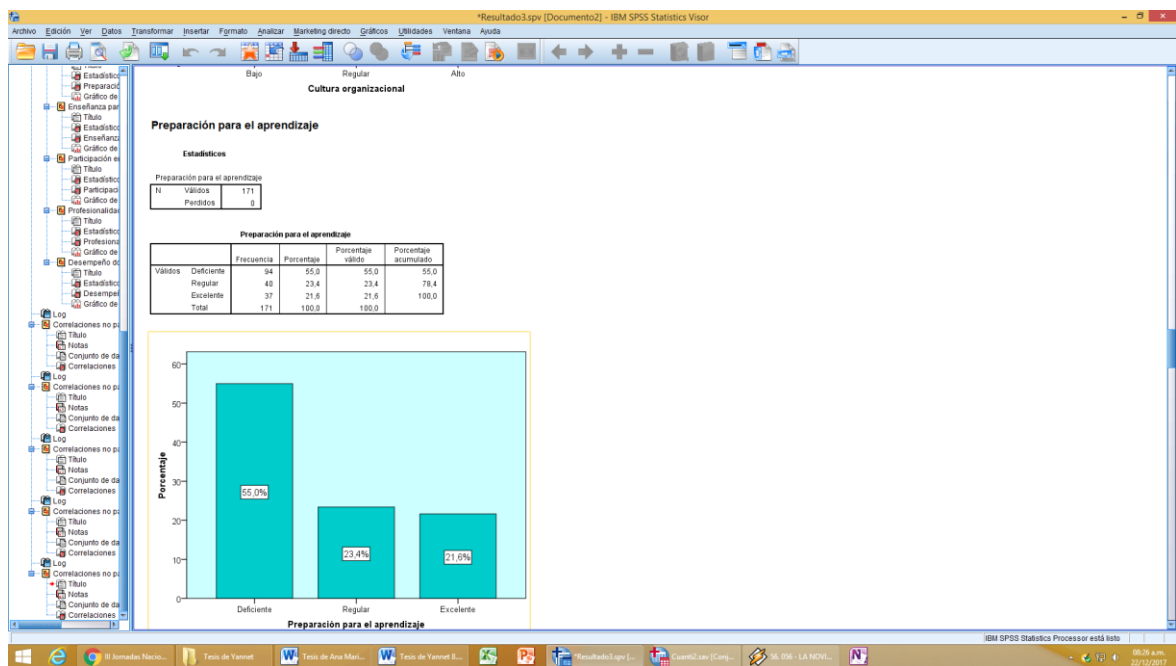
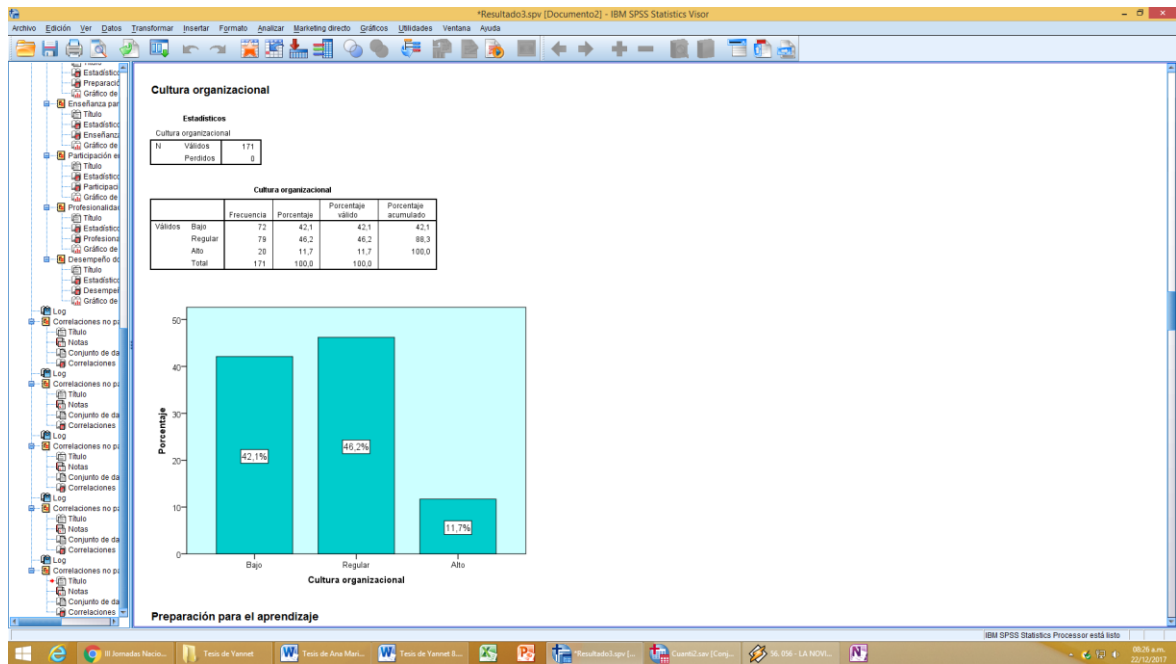
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

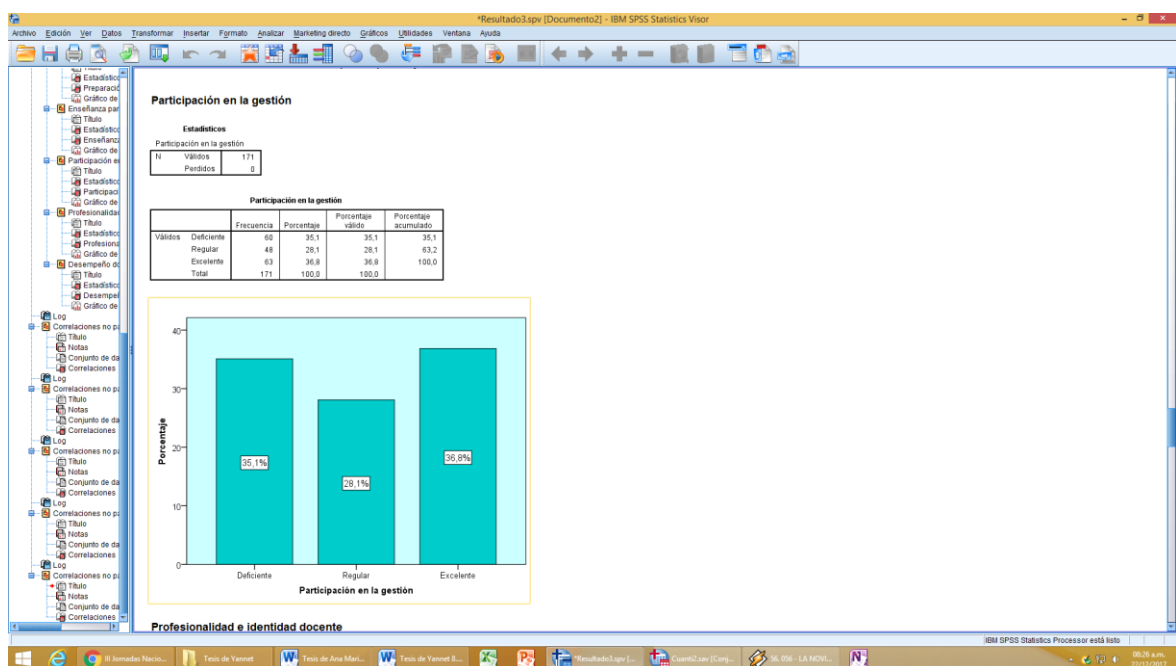
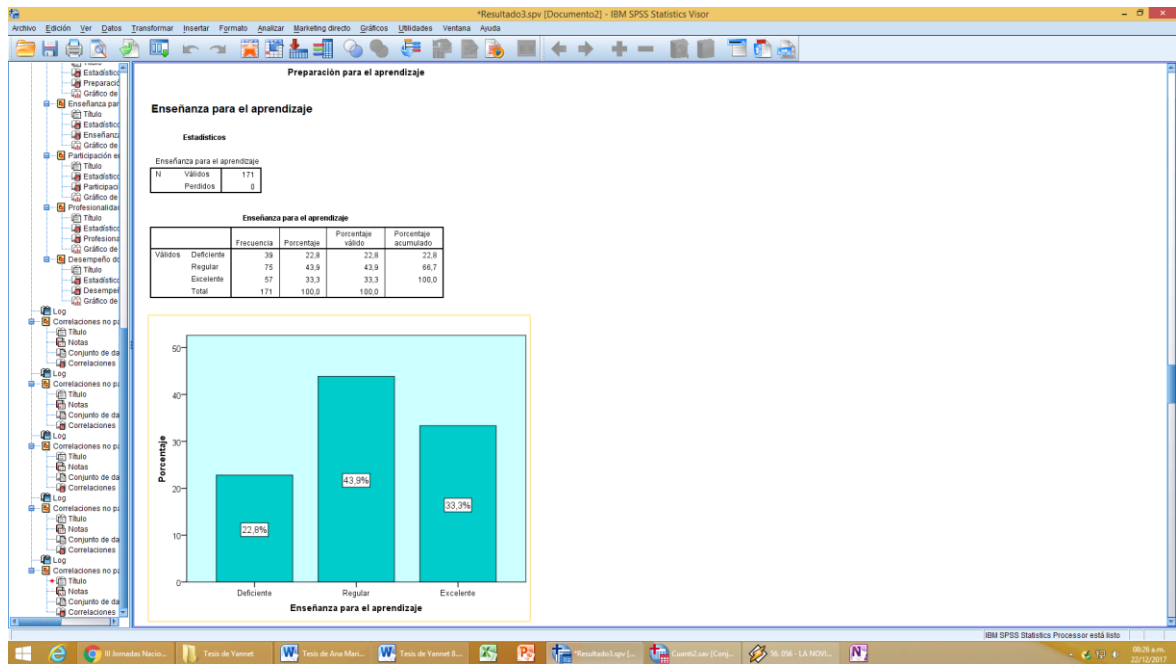

Firma del Experto Informante.

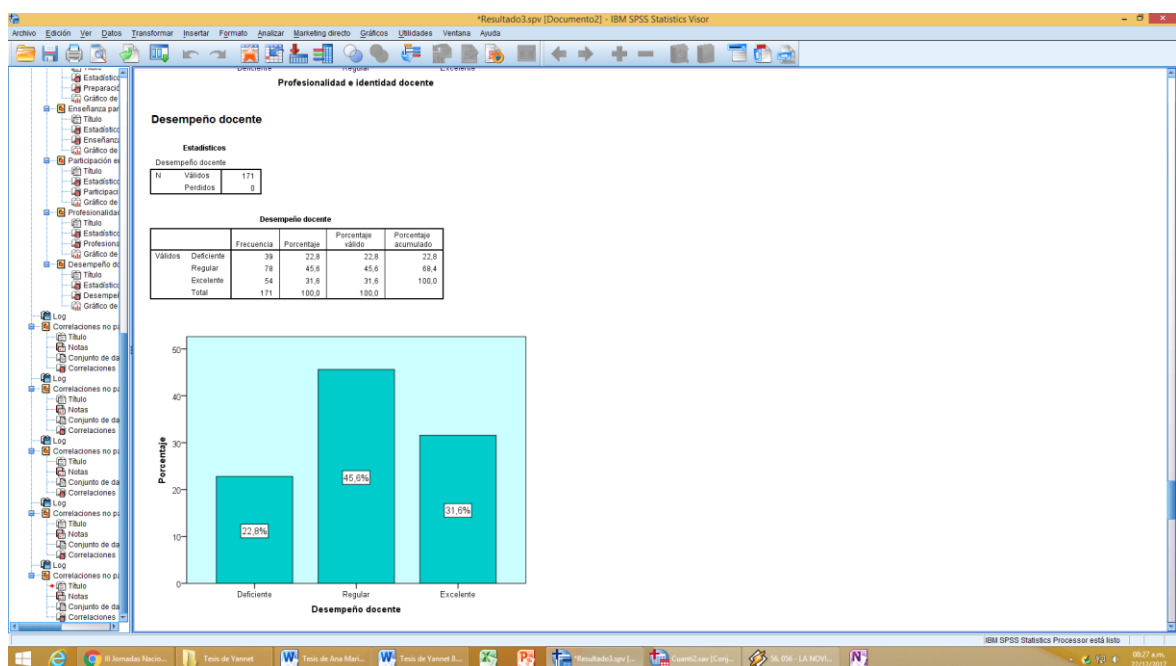
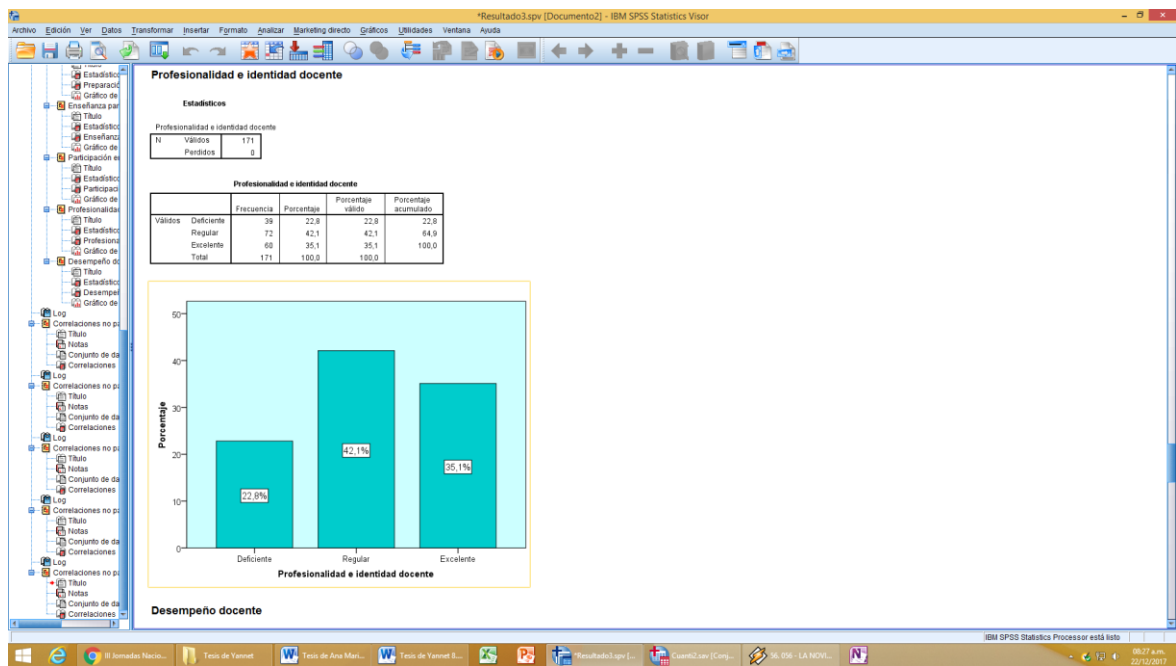
Anexo 7. Inprpant de resultados











IBM SPSS Statistics Processor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

MONPAR CORR
/VARIABLES=VIA00001 VIA00010
/PRINT=SPEARMAN THOMAS1 NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] F:\TESIS\TESIS 2016\Tesis de Yannet\Cuant2.sav

Correlaciones			
Rho de Spearman	Involucramiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.760**
		N	171
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.800
		N	171

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

MONPAR CORR
/VARIABLES=VIA00002 VIA00010
/PRINT=SPEARMAN THOMAS1 NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] F:\TESIS\TESIS 2016\Tesis de Yannet\Cuant2.sav

Correlaciones			
Rho de Spearman	Consistencia	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.805**
		N	171
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.805**
		N	171

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo

96.27 a.m. 22/12/2017

IBM SPSS Statistics Processor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] F:\TESIS\TESIS 2016\Tesis de Yannet\Cuant2.sav

Correlaciones			
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.891**
		N	171
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.891**
		N	171

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

MONPAR CORR
/VARIABLES=VIA00004 VIA00010
/PRINT=SPEARMAN THOMAS1 NOSIG
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] F:\TESIS\TESIS 2016\Tesis de Yannet\Cuant2.sav

Correlaciones			
Rho de Spearman	Misión	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.720**
		N	171
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.720**
		N	171

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

MONPAR CORR
/VARIABLES=VIA00005 VIA00010
/PRINT=SPEARMAN THOMAS1 NOSIG

IBM SPSS Statistics Processor está listo

96.27 a.m. 22/12/2017

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Estadístico Preparación Gráfico de Enfoque par Título Estadístico Enfoque par Gráfico de Participación e Título Estadístico Participación e Título Estadístico Desempeño docente Título Estadístico Desempeño docente Gráfico de Log Correlaciones no paramétricas Título Notas Conjunto de datos Correlaciones Log Correlaciones no paramétricas Título Notas Conjunto de datos Correlaciones Log Correlaciones no paramétricas Título Notas Conjunto de datos Correlaciones Log Correlaciones no paramétricas Título Notas Conjunto de datos Correlaciones Log Correlaciones no paramétricas Título Notas Conjunto de datos Correlaciones Log Correlaciones no paramétricas

```

/PYPRINT=SPSSANALYTICS
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] F:\TESIS\TESIS 2016\Teis de Yannet\Cuant2.sav

Correlaciones

```

		Misión	Desempeño docente
Rho de Spearman	Misión	Coefficiente de correlación	.720**
		Sig. (bilateral)	.000
	N	171	171
Desempeño docente	Misión	Coefficiente de correlación	.720**
		Sig. (bilateral)	.000
	N	171	171

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR000005 VAR000010
/PRINT=SPSSANALYTICS
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] F:\TESIS\TESIS 2016\Teis de Yannet\Cuant2.sav

Correlaciones

```

		Cultura organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.882**
		Sig. (bilateral)	.000
	N	171	171
Desempeño docente	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.882**
		Sig. (bilateral)	.000
	N	171	171

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

IBM SPSS Statistics Processor está listo